

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

RIGORÓZNÍ PRÁCE

2013

Mgr. Pavel Šťastný

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Rigorózní práce

**Odpovědnost za škodu v pracovním právu
Liability for damage in labour law**

Mgr. Pavel Šťastný

Konzultant rigorózní práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Praha, prosinec 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně a že jsem v ní vyznačil všechny prameny, z nichž jsem čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým. Současně činím prohlášením, že jsem při vypracování této rigorózní práce částečně použil fragmenty z textu mé diplomové práce, kterou jsem obhájil s prospěchem výborným na téma „Odpovědnost zaměstnavatele za škodu“. Pro účely této rigorózní práce jsem text výrazně rozšířil a zaktualizoval.

V Praze dne 3. prosince 2013

Mgr. Pavel Šťastný

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., konzultantce mé rigorózní práce za ochotu, odborné konzultace a cenné připomínky v průběhu zpracování, ale i při kontrole, mé rigorózní práce.

OBSAH

Úvod	1
1. Obecně o pojmu odpovědnosti.....	5
2. Specifické rysy pracovněprávních odpovědnostních vztahů	13
2.1. Obecná charakteristika.....	13
2.2. Subjekty odpovědnostních vztahů v pracovním právu	14
2.3. Vznik, změna a zánik odpovědnostních vztahů v pracovním právu.....	20
3. Obecně o odpovědnosti v pracovním právu a jejích druzích.....	29
3.1. Hmotná pracovněprávní odpovědnost	30
3.2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost	33
3.3. Sankce ukládané jinými orgány	35
4. Odpovědnost za škodu.....	36
4.1. Funkce a zásady odpovědnosti za škodu	38
4.2. Prevence a předcházení škodám	41
4.3. Pojem „škoda“	44
4.4. Dobré mravy	47
4.5. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním	47
4.6. Druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu.....	53
5. Odpovědnost zaměstnance za škodu	54
5.1. Obecná charakteristika odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	54
5.2. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	56
5.2.1. Rozsah náhrady škody	61
5.3. Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	63
5.3.1. Rozsah náhrady škody	66
5.4. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	68
5.4.1. Rozsah náhrady škody	77
5.5. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí	79
5.5.1. Rozsah náhrady škody	84
5.6. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu	85

6. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	87
6.1. Obecná charakteristika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.....	87
6.2. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu	90
6.2.1. Rozsah náhrady škody	92
6.3. Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu	94
6.3.1. Odpovědnost při odvracení škody	94
6.3.1.1 Rozsah náhrady škody	96
6.3.2. Odpovědnost na odložených věcech.....	96
6.3.2.1 Rozsah náhrady škody	100
6.3.3. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	100
6.3.3.1 Rozsah a druhy náhrady škody	113
6.3.3.2 Náhrada škody při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání	127
6.3.3.3 Podstatná změna poměrů.....	133
6.3.3.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	138
7. Regresní a repartiční nároky	140
8. Odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	144
9. Odpovědnost za škodu v případě agenturního zaměstnávání	145
10. Odpovědnost za škodu dle zvláštních právních předpisů	148
11. Bezdůvodné obohacení	161
12. Promlčení a prekluze v pracovním právu	165
13. Vývoj právní úpravy podle zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců	172
Závěr	176
Abstract.....	180
 Seznam použité literatury	182
Seznam použitých zkratek	185

Úvod

Tématem této rigorózní práce je problematika odpovědnosti za škodu v pracovním právu.

Právní úprava odpovědnosti za škodu je jednou ze stěžejních částí pracovního práva. Její obecná právní úprava, která je obsažena v ZP má charakter kodexu. Na tuto obecnou právní úpravu pak navazují další zvláštní právní úpravy odpovědnosti za škodu v pracovním právu, o kterých bude v této práci také stručně pojednáno v rámci samostatné kapitoly.

Vzhledem k tomu, že se jedná o téma značně široké, které si podle mého názoru zaslouží větší pozornost, rozhodl jsem se právě pro toto téma rigorózní práce a rád bych se pokusil o smysluplnou analýzu této problematiky, následnou komparaci obecné a zvláštní právní úpravy, a to s přihlédnutím k určitým zvláštnostem v rámci obecné právní úpravy, ale rovněž k odlišnostem, které nese úprava ve zvláštních právních předpisech.

Současná právní úprava vychází, ať si to připustíme či nikoli, do jisté míry z historické právní úpravy. Při určitém zjednodušení bych tak mohl mezi prvními zmínit již kodifikovanou právní úpravu účinnou k 1.1.1966 v podobě zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (StZP), který navazoval na dočasné právní úpravy po roce 1948, které byly vedeny v duchu tzv. právních dvouletek, mimo jiné, též pro jednotlivé oblasti pracovního práva (např. oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odpovědnosti zaměstnance či zaměstnavatele za škodu apod.). V průběhu 60. a 70. let 20. století se dostalo právní úpravě v ZP v oblasti odpovědnosti za škodu nevídané pozornosti ze strany Nejvyššího soudu ČSSR, ale rovněž ČSR a SSR, které při své rozhodovací praxi sjednotily názory nižších soudů při rozhodování pracovněprávních sporů a přispěly tak svými stanovisky rovněž k jednotnému výkladu sporných otázek v oblasti odpovědnosti za škodu v pracovním právu. I přes skutečnost, že tato zásadní rozhodnutí Nejvyšších soudů byla z let před r. 1989, tedy z doby, kdy nemohlo být vůbec pochyb o tom, že náš právní řád neodpovídá demokratickým principům, jako je tomu v dnešní době, neztratila zásadně tato rozhodnutí do dnešního dne svoji aktuálnost a použitelnost. V řadě případů jsou totiž nižšími soudy při jejich rozhodovací praxi nadále používána a i z tohoto důvodu není možné je při výkladu problematiky odpovědnosti za škodu v pracovním

právu opomenout, a pokud jsou relevantní ke konkrétnímu institutu či problematice, jsou v práci řádně uvedeny.

Z předchozího úvodu by se mohlo zdát, že tímto obdobím skončila rozhodovací činnost Nejvyšších soudů, resp. Nejvyššího soudu, avšak není tomu tak. V dalších dekádách minulého století, ale i v současné době dochází k pravidelnému sjednocování rozhodovací praxe nižších soudů Nejvyšším soudem ČR, nicméně již nikoli v takové četnosti. Avšak i tato judikatura, je-li relevantní, je řádně uvedena. Nicméně ani změna politického systému v naší zemi neměla po r. 1989, jak již bylo uvedeno, zásadní vliv na nutnost přehodnocení dřívějšího rozhodování Nejvyšších soudů, neboť právní úprava odpovědnosti za škodu v pracovním právu byla jednou z těch právních úprav, které nedoznaly zásadních změn ani dlouho po r. 1989. StZP byl od tohoto roku několikrát novelizován, přičemž nejvýznamnějšími novelami byl zákon č. 105/1990 Sb., zákon č. 3/1991 Sb., zákon č. 155/2000 Sb., zákon č. 46/2004 Sb. a zákon č. 312/2004 Sb. Tyto novely se však tématu této práce zásadním způsobem nedotkly. O tom, že StZP byl do jisté míry nadčasový, zejména v oblasti odpovědnosti za škodu, svědčí i skutečnost, že nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP), byl přijat až v průběhu roku 2006 a i přes tuto novou právní úpravu byla ve své podstatě zachována právní úprava odpovědnosti za škodu, s výjimkou odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání. Tento druh odpovědnosti byl sice zachován, nicméně ve víře, že v souvislosti s přijetím nového ZP nabude účinnosti zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (ZoÚPZ), byl ponechána v ZP dočasně v přechodných ustanoveních tak, aby dnem nabytí účinnosti ZoÚPZ nemusel být derogován výslovně jiným právním předpisem. I nový ZP již za doby své účinnosti doznal určitých změn¹, přičemž jedněmi z nejvýznamnějších byly tzv. technická novela, zákon č. 362/2007 Sb. a dále pak tzv. velká nebo též koncepční novela, provedená zákonem č. 365/2011 Sb. Nicméně v době, kdy je tato práce dokončována, došlo ještě k jedné z významných změn ZP, a to tzv. změnovým zákonem, tj. zákonem č. 303/2013 Sb., který, mimo jiné právní předpisy, mění též zákoník práce, a to v souvislosti se zásadní změnou v oblasti soukromého práva

¹ Jednou z takovýchto změn ještě před přijetím zákona č. 365/2011 Sb., která ovlivnila ZP byl i nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06-1, vyhlášený ve Sbírce zákonů dne 14.4.2008 pod č. 116/2008 Sb., který zrušil některá ustanovení ZP. O tomto nálezu bude pojednáno podrobněji v kapitole 2.3. této práce.

(rekodifikací soukromého práva v ČR), kterou je zejména nabytí účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (NOZ) k 1.1.2014. Rovněž shora zmíněný tzv. změnový zákon nabude účinnosti dnem 1.1.2014.

V souvislosti s předpokládaným nabytím účinnosti NOZ a souvisejících právních předpisů (např. zákon č. 303/2013 Sb.) jsem podrobil dosavadní právní úpravu v ZP tam, kde jsem to považoval za potřebné, komparaci s platnou, avšak zatím neúčinnou právní úpravou.

S ohledem na tuto zásadní změnu právní úpravy soukromého práva je zapotřebí upozornit zejména na změnu terminologie, včetně základních právních pojmů, které jsou nahrazeny pojmy novými. Například pojem „způsobilost k právům a povinnostem (právní subjektivita)“ je nahrazen pojmem „právní osobnost“, pojem „právní úkon“ je nahrazen pojmem „právní jednání“ atd. Tyto nové pojmy se obsahově zcela nekryjí s pojmy, které ve stávající právní úpravě nahrazují. Celá koncepce nového soukromého práva je značně odlišná od koncepce stávající. Lze tak říci, že datum 1.1.2014 představuje zásadní zlom nejen v občanském právu, ale, vzhledem k zásadnímu významu NOZ jakožto stěžejnímu soukromoprávnímu kodexu, i v celém českém právu. Z tohoto důvodu jsem se pokusil zásadní odlišnosti nové právní úpravy ve své práci zohlednit v poznámkách pod čarou.

Cílem mé práce je připravit ucelené pojednání o současné právní úpravě odpovědnosti za škodu v pracovním právu, analyzovat ji za použití literatury a četné judikatury, a podat výklad o jejím vývoji v případech, kde je to s ohledem na spornost výkladu možné, upozornit rovněž na taková problematická ustanovení a zaujmout konkrétní stanovisko, zhodnotit klady, popř. zápory právní úpravy a závěrem seznámit s případnými změnami právní úpravy, které jsou připravovány.

Jak jsem již nastínil dříve, v této práci jsem s předchozím použitím syntézy právních úprav použil zejména analytickou metodu přístupu k dané problematice a částečně také komparativní metodu, a to jak ve vztahu uvnitř obecné právní úpravy odpovědnosti za škodu, tak ve vzájemném vztahu obecné a zvláštní právní úpravy této problematiky. Současné však nebylo možné, s ohledem na podání výkladu o některých stěžejních pojmech, nevyhnout se i pouhým popisným částem v této práci.

Ve své rigorózní práci upozorňuji rovněž na významnější novelizace ZP, jakožto stěžejního právního předpisu, i když tyto však neměly významnější vliv na právní úpravu odpovědnosti za škodu.

V závěru této práce pak zhodnotím stávající právní úpravu, a to s ohledem na chystané budoucí změny této problematiky v souvislosti s přijetím NOZ a dále se zamyslím nad možnou budoucí právní úpravou, která je nezbytná s ohledem na současný neuspokojivý stav některých právních předpisů týkajících se této problematiky.

Tato rigorózní práce vychází z právního stavu ke dni 30.11.2013.

1. Obecně o pojmu odpovědnosti

Odpovědnost je z hlediska historického pravděpodobně neoddělitelnou součástí lidského bytí, a i když se v reálných vztazích vždy neuplatní, bude zcela jistě existovat ve své latentní podobě. Je tedy nepochybné, že každý člověk je odpovědný za své jednání (aktivní či pasivní-nekonání), nicméně nelze vždy hovořit o tzv. odpovědnosti právní, která je pouze jedním z druhů odpovědnosti obecně. Především je třeba uvést, že nikoli každé negativní chování je možné kvalifikovat jako delikt v právním smyslu. Právní úprava odpovědnosti vychází z jistých filozoficko-etických představ o tom, v jakém rozsahu je člověk odpovědný za své jednání, za své činy, před ostatními lidmi, společností jako celkem a v neposlední řadě sám před sebou. Především se bude jednat o soulad morálních hodnot každého jednotlivce s jeho vlastním jednáním. Posledně uvedenou představu člověka o odpovědnosti za své jednání nelze charakterizovat jako odpovědnost v právním smyslu, nýbrž jako odpovědnost mimoprávní. Takováto odpovědnost mimoprávní, která může být důsledkem realizace každodenních společenských vztahů, je především odvislá, a to již od počátku, od postoje každého člověka k základním lidským hodnotám jako je slušnost, čestnost a morálka. Při porušení těchto základních hodnot, resp. morálních či etických pravidel, nastupuje odpovědnost morální, která není upravena objektivním právem tak, jako je tomu v případě tzv. právní odpovědnosti. Etická, nejobecnější, pravidla chování vznikala v souladu a v kontextu historického vývoje celé společnosti, přičemž každé historické období bylo do určité míry poznamenáno jinými požadavky na obsah těchto pravidel. Mimoprávní odpovědnost je tedy odpovědností, která není nikterak sankcionována ze strany státu, pokud ovšem není takové chování přímo či nepřímo předpokladem porušení právní normy, jež je následně spojena s přiměřenou sankcí obsaženou v právní normě². Zde je třeba poukázat na skutečnost, že osoba, která mimoprávní normy porušuje, vystavuje se odsouzení společenskému, jakožto nejpřísnějšímu následku

² „Právní normy nejsou pravidla člověku vrozená, nýbrž pravidla, která se za působení různých společenských činitelů historicky vyvinula. Pro tvoření práva rozhodným jest stupeň duševního a hmotného vývoje, ke kterému určitá společenská jednota právě dospěla. Souvisíc úzce s ostatními normami sociálními, s mravem a pravidly mravnosti, jest právo spolu s nimi závislé na povaze a vzdělanosti, na náboženských názorech, na vnějších podmínkách životních, na hospodářských a společenských poměrech a zájmech a na dějinných osudech určitého národa (určité státní jednoty).“ HEYROVSKÝ L., *Institute římského práva*. Druhé, opravené a rozmnožené vydání. V Praze nakladatelství J. Otto knihtiskárna, 1894, str. 5

takového jednání (morální odpovědnost vnější) a v neposlední řadě též vypořádání se s vlastním svědomím (morální odpovědnost vnitřní)³. Zcela jinou, mimoprávní odpovědností je např. odpovědnost ústavně-politická (výkon politických funkcí, důvěra vlády sněmovně), která však může a neznídko mívá původ, jak již bylo uvedeno výše, v porušení etických pravidel, jak se o tom v současné době můžeme přesvědčovat stále častěji v realitě české politické scény.

Jak bylo již na počátku zmíněno, právní odpovědnost je pouze jedním z druhů odpovědnosti obecně. Vývoj tohoto starého právního institutu byl v průběhu historie podřizován především celkovému postavení člověka a jeho odpovědnosti ve společnosti, a to s ohledem na vývoj základních lidských práv a svobod jednotlivce ve společnosti. Přes nepochybný vývoj pojetí odpovědnosti v průběhu času, lze obecně konstatovat, že právní odpovědnost je povinnost snášet následky svého jednání, jež je v rozporu s právní normou⁴.

Institut právní odpovědnosti je upraven v každém právním odvětví (občanském, obchodním, pracovním, správním, ústavním, trestním), ať již má dané právní odvětví charakter práva veřejného či soukromého. Je tedy možné, že za určitých okolností nastane souběh více druhů odpovědnosti, pokud jsou jednáním konkrétního subjektu porušeny různé normy. Platí, že za porušení právní povinnosti mohou nastat vedle sebe současně právní, politická i morální odpovědnost. Tento souběh odpovědností vyplývá již ze samotné povahy právní povinnosti, která může být zároveň povinností politickou či morální. Naopak z porušení pouhé politické či morální povinnosti nelze dovozovat odpovědnost právní.

Vzhledem k tématu této rigorózní práce, jak již bylo uvedeno výše, můžeme obecně odpovědnost dále členit dle různých kritérií. Tak je jedním z druhů odpovědnosti rovněž odpovědnost za škodu, která se objevuje ve všech právních odvětvích, ať již v odvětví práva soukromého či veřejného. Můžeme však říci, že odpovědnost za škodu obecně je do jisté míry více charakteristická spíše pro odvětví soukromého práva, i když není opomenuta ani v odvětví práva veřejného.

³ Obdobně též HEYROVSKÝ L., *Institute římského práva*. Druhé, opravené a rozmnožené vydání. V Praze nakladatelství J. Otto knihtiskárna, 1894, str. 4

⁴ „Jen ona pravidla lidského chování jsou právními normami, jichž porušení má v zápětí, že proti škůdci jeho má přímé donucení nebo trest vycházející od státu, a mají povahu právní jen pro ono státní území, ve kterém se jim přiznává vynutitelnost.“ HEYROVSKÝ L., *Institute římského práva*. Druhé, opravené a rozmnožené vydání. V Praze nakladatelství J. Otto knihtiskárna, 1894, str. 4

Se shora uvedeným souvisí různé definice odpovědnosti právních teoretiků, které se na základě jimi zastávaných konstrukcí odpovědnosti liší. Řada těchto odborníků v oblasti právní teorie podala různé definice pojmu odpovědnosti, které se v jednotlivých rysech odlišují a je tedy znám i teoretickoprávní spor ohledně výkladu pojmu odpovědnosti. Jedním z významných právních teoretiků zabývajících se touto problematikou byl prof. V. Knapp, který ve své koncepci uvádí, že odpovědnost je hrozba sankcí⁵. Proti teorii prof. V. Knappa stojí naprostá většina právních teoretiků, z nichž nejvýznamnější je prof. Š. Luby, podle něhož s koncepcí prof. V. Knappa nelze souhlasit, neboť by již nebyla tím, čím je v trestním právu, tj. následkem porušení právního vztahu a v důsledku toho by ztratila zejména svoji represivní, reparační i satisfakční funkci a byla by tak omezena pouze na funkci preventivní⁶. Pravděpodobně nejčastější definicí je, že *právní odpovědnost* je zvláštní forma právního vztahu, ve kterém dochází na základě porušení primární právní povinnosti ke vzniku nové (sekundární) právní povinnosti sankční povahy⁷. Jde tedy o názor, který zaujímá většina právních teoretiků, vycházející z myšlenky, že odpovědnost je sankcí za porušení právní povinnosti a nikoli hrozba sankcí⁸.

Významný právní názor, se kterým lze souhlasit, uvádí prof. M. Kalenská⁹, podle níž má odpovědnost jakožto právní kategorie *dvě fáze*. První nastává během primární povinnosti a působí preventivně v tom smyslu, že povinný subjekt si je vědom hrozby sankcí, která může nastat v případě jejího porušení. Druhá fáze, kterou je sankce, nastoupí teprve poté, co nedojde ke splnění primární povinnosti.

Sankce je tedy důležitým obecným znakem právní odpovědnosti. Ta představuje, jak plyne ze shora uvedené definice, sekundární povinnost strpět újmu, nebyla-li splněna primární povinnost předpokládaná určitou normou objektivního práva (z tohoto pohledu jde tedy o *tetrachomickou* strukturu právní normy, nikoli trichotomickou). Sankce je stěžejním, podstatným prvkem odpovědnostního vztahu, se kterým je spojen vznik, realizace, ale též zánik tohoto vztahu. Pokud by však objektivní právní normy sankci neobsahovaly, a nutno podotknout, že i takové existují, jednalo by se o

⁵ KNAPP, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo I., Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956, str. 66 a násl.

⁶ LUBY, Š. Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I., Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958, str. 33 a násl.

⁷ GERLOCH, A. Teorie práva. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, str. 163

⁸ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 398

⁹ KALENSKÁ, M. a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1988, str. 294

imperfektní, neúplnou právní normu (tzv. *lex imperfecta*). Taková norma je z hlediska právního státu a zásady právní jistoty nežádoucí, neboť nikterak nemotivuje své adresáty k dodržování jí upravených pravidel žádoucího společenského chování.

Sankce mohou být různé povahy a intenzity, a to v závislosti na povaze porušených právních vztahů, na právním odvětví, jehož jsou součástí (zda se jedná o veřejnoprávní či soukromoprávní metodu úpravy), ale též na míře společenské nebezpečnosti, respektive škodlivosti (zejména sankce v trestním právu jako tzv. *ultima ratio*). V závislosti na těchto kriteriích rozeznáváme např. tresty odnětí svobody, zákaz činnosti, pokuty, povinnost nahradit škodu, povinnost strpět odstoupení od smlouvy aj. Zároveň zásadně platí, že primární povinnost trvá i nadále, pouze se k ní připojuje po splnění právně relevantních podmínek i ona sekundární povinnost, prostřednictvím níž se snažíme donutit povinného, aby splnil svou primární povinnost a současně jej postihnout za jeho chování, které nebylo v souladu s objektivním právem.

Pro **právní odpovědnost** je specifické zejména to, že veškeré povinnosti, jak primární tak sekundární, jsou upraveny normami objektivního práva. Legitimita těchto norem je odvozena od zvláštního způsobu jejich přijímání (konkrétně v České republice je schvaluje sbor demokraticky volených zástupců, ústavně předepsaným zákonodárným procesem, založeným na vůli většiny a k ochraně menšin). Jiným podstatným specifikem je skutečnost, že jsou vyjádřeny ve zvláštní formě (např. vyhlášeny ve Sbírce zákonů). Tyto normy přesně stanoví především primární pravidla chování, ale také upravují sankce, které je možné uložit v případě jejich nedodržení či porušení. Sankce jsou pak ukládány a realizovány subjekty, které jsou k tomu právními normami oprávněny, resp. povinny, za podmínek právními normami předpokládanými.

Odpovědnost je tedy institutem, který by měl každý subjekt motivovat k chování, které je právními normami, popř. tradovanými obyčeji považováno společností za žádoucí. Nebylo by správné, kdyby takové požadované chování subjektů bylo podmíněno pouze hrozbou sankcí (např. znatelnou majetkovou újmou v podobě pokuty), která může v konečném důsledku z porušení žádoucího chování nastat, přestože by i tato stimulace naplnila účel zamýšlený právními normami, avšak pouze v případě, že právní normy sankci obsahují.

V právní teorii se rozlišují následující **funkce odpovědnosti**:

- a) preventivně - výchovná – účelem této funkce je působit na společnost do budoucna (pro futuro); je nezbytné, aby si společnost uvědomila, jaké správné chování je nutné si osvojit, a v případě porušení těchto správných forem chování počítat s tím, že může nastoupit sankce (jde tak vlastně o hrozbu sankcí),
- b) reparační (kompenzační) – tato funkce se projevuje zejména u majetkové právní odpovědnosti; sankce zde má charakter povinnosti nahradit škodu tomu, kdo ji utrpěl v příčinné souvislosti s protiprávním jednáním jiné osoby, přičemž tato se může vyskytnout ve dvou následujících formách:
 - i. uvedením v předešlý stav, pokud je to možné (restitutio in integrum) nebo
 - ii. v peněžní formě (reparace).

Zvláštním druhem reparační funkce je tzv. funkce satisfakční, která se uplatňuje při nemajetkové újmě.

- c) sankční – podstatou je zde právě újma, která vzniká tomu, kdo poruší primární právní povinnost; tato újma je v jednotlivých právních odvětvích značně odlišná; typická je zejména u veřejnoprávní odpovědnosti, např. trestněprávní, kde nemusí ve všech případech existovat ekvivalentní vztah mezi újmou pachatele trestného činu a újmou na státě chráněných zájmech), neboť jde o vztah delikventa vůči subjektu, který není poškozeným (např. stát, jiná veřejnoprávní korporace).

Literatura¹⁰ uvádí ještě další *funkce* právní odpovědnosti, které však považuji za méně významné. Jsou jimi např. funkce *signalizační*, *statistické*.

Konstrukce samotného porušení právní povinnosti, jakožto předpoklad pro vznik odpovědnostního právního vztahu se dá rozdělit na jednotlivé prvky. Tyto prvky se musí především nejprve posoudit, aby bylo možné toto porušení sankcionovat. Prvky nejsou vždy stejné, a to s ohledem na skutečnost, že existují dva základní druhy odpovědnosti. Jsou jimi subjektivní a objektivní odpovědnost.

¹⁰ GERLOCH, A. Teorie práva. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, str. 164

Subjektivní odpovědnost vždy předpokládá zaviněné porušení právní povinnosti. Pojmovou náležitostí subjektivní odpovědnosti je zaviněné porušení povinností – někdy bývá též nazývána *odpovědností za zavinění*. V pracovněprávních vztazích lze za takovou bez výjimky považovat odpovědnost *zaměstnanců*. Prvky zaviněného porušení právní povinnosti jsou následující:

- a) *objektivní stránka* – základem každého deliktu je relevantní jednání (projev vůle subjektu ve vnější realitě), které je způsobilé vyvolat určitý protiprávní následek. Podstatné je, aby mezi jednáním a následkem existovala bezprostřední příčinná souvislost (kauzální nexus). Tuto je vždy nutno nepochybně prokázat, neboť nelze činit subjekt odpovědným za následek, který svým jednáním přímo nevyvolal. V této souvislosti se mohou uplatnit také tzv. okolnosti vylučující protiprávnost jednání (nutná obrana, krajní nouze, dovolené použití zbraně apod.)
- b) *objekt* – tím je určitý právem chráněný zájem, k jehož ochraně jsou právními normami stanoveny primární povinnosti; lze jej rozdělit na zájem soukromý (z pohledu jednotlivce – soukromoprávní delikt) a veřejný (z pohledu společnosti – veřejnoprávní delikt)
- c) *subjekt* – je právě nositel primární povinnosti a také povinnosti sekundární, nicméně může nastat i situace, kdy subjekt má primární povinnost, ale není způsobilý nést sekundární povinnost. Subjektem mohou být osoby fyzické, ale i právnické. Subjekt je charakterizován dvěma vlastnostmi, a sice právní subjektivitou¹¹ a způsobilostí k právním úkonům¹². V pracovním právu v širším slova smyslu se navíc subjekty rozdělují na zaměstnance (popř. příslušníky bezpečnostních sborů, vojáky apod.; vždy se ale bude jedna pouze o osoby fyzické) a zaměstnavatele (fyzické osoby, právnické osoby soukromého práva či stát, resp. organizační složky státu apod.)
- d) *subjektivní stránka* – je v podstatě vymezena třemi prvky, přičemž stěžejním podpojemem tohoto prvku je **zavinění** (v hmotném právu trestním se také zohledňuje motiv či pohnutka). Jedná se vlastně o vnitřní psychický vztah subjektu k jednání a jeho následku. U zavinění posuzujeme dvě jeho složky,

¹¹ NOZ používá nově namísto pojmu „způsobilost k právům a povinnostem“, resp. „právní subjektivita“ pojem „právní osobnost“.

¹² NOZ používá nově namísto pojmu „způsobilost k právním úkonům“ pojem „svěprávnost“.

a to vědomí a vůli („vědět“ a „chtít“). Podle toho, jak jsou tyto dvě složky při zavinění zastoupeny, rozlišujeme čtyři druhy zavinění:

- i. *úmysl přímý (dolus directus)* – subjekt ví, že jedná protiprávně a chce způsobit škodlivý následek;
- ii. *úmysl nepřímý (dolus eventualis)* – subjekt ví o svém protiprávním jednání a je s případným následkem srozuměn (nemusí jej chtít způsobit, je mu to lhostejné);
- iii. *nedbalost vědomá (culpa levis)* – subjekt si je vědom protiprávnosti svého jednání, ale bez přiměřených důvodů spoléhá, že následek nenastane;
- iv. *nedbalost nevědomá (culpa lata)* – subjekt neví, že jedná protiprávně a způsobuje tak škodlivý následek, ale vědět to měl a mohl (uplatňuje se zde zásada „*ignorantia legis non excusat*“); v pracovněprávních vztazích se tento prvek uplatní při posuzování situací, zda subjekt jednal v souladu s postupem „*lege artis*“, tzn. neporušil-li normu související s výkonem odborné činnosti.

U **objektivní odpovědnosti** se naopak prvek zavinění, charakteristický pro subjektivní odpovědnost, vůbec neuplatňuje, a to v žádné z jeho forem. Tuto odpovědnost nese tedy i ten, kdo protiprávní následek nezavinil. Právní teorie ji označuje jako *odpovědnost za výsledek*. Objektivní odpovědnost může dokonce nastoupit i tam, kde povinný subjekt nejednal ani protiprávně, její funkce je tedy především reparační.

V pracovněprávních vztazích nesou tuto odpovědnost *zaměstnavatelé*. Její legitimita bývá odvozována od skutečnosti, že provozuje-li někdo relativně nebezpečnou činnost a má z ní užitek, měl by také nést odpovědnost za případné škodlivé následky, byť postupoval v souladu s právními normami¹³. Může-li se subjekt své povinnosti alespoň částečně zprostit tím, že pod vlastním důkazním břemenem prokáže nemožnost odvrácení nastalé škody, ani po vyvinutí veškerého úsilí, jaké lze na něm spravedlivě požadovat (následek nastal působením vyšší moci, tzv. vis maior),

¹³ ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kol. Občanské právo hmotné II. díl 3. Závazkové právo. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2009, str. 497 a násl.

označujeme uplatnění takovýchto skutečností za *tzv. liberaci*. Není-li subjektu dána ani možnost liberace, hovoříme o *tzv. absolutní objektivní odpovědnosti*.

Existují-li tedy podmínky vzniku odpovědnosti a tato v podobě sankční povinnosti skutečně vznikne, současně s ní vzniká i nový právní vztah, který nazýváme ***odpovědnostním právním vztahem***. Právní skutečnosti, na jejichž základě vzniká, mohou být:

- a) *protiprávní jednání* – jednání závislé na vůli odpovědného subjektu; může mít dvojí podobu:
 - i. *komisivní* – spočívající v aktivním konání nebo,
 - ii. *omisivní* – spočívající v nečinnosti (opomenutí),
- b) *protiprávní stav* – stav objektivně nastalý, v rozporu s objektivním právem, nezávislý na vůli subjektu, přesto zakládající jeho odpovědnost.

Obsahem odpovědnostního právního vztahu je oprávnění poškozeného požadovat plnění sekundární právní povinnosti na subjektu, jenž měl vůči němu primární povinnost, kterou nesplnil (na straně jedné) a povinnost odpovědného splnit nárok oprávněného plynoucí ze sekundární povinnosti, popř. strpět nepříznivé, právem předvídané následky svého protiprávního jednání (na straně druhé).

Z výše uvedeného plyne logicky vyvoditelný závěr, že podmínkou (*condicio sine qua non*) pro vznik odpovědnostního vztahu je *existence primární povinnosti odpovědného subjektu*. Odpovědnostní vztahy vznikají jako *odvozené* od základních právních vztahů, mají ve vztahu k nim tedy *tzv. akcesorickou povahu*. Toto pravidlo platí též v pracovněprávních vztazích.

Cílem tohoto úvodu bylo především nastínit v nejobecnější rovině problematiku institutu odpovědnosti, což jsem považoval s ohledem na téma práce za nezbytné. V dalším textu se budu zabývat již pouze problematikou vztahující se k odpovědnosti za škodu v pracovním právu.

2. Specifické rysy pracovněprávních odpovědnostních vztahů

2.1. Obecná charakteristika

Jak již bylo shora uvedeno, skupina odpovědnostních vztahů v oblasti pracovního práva je pouze fragmentem všech odpovědnostních vztahů, vznikajících v rámci celého právního řádu České republiky. Vzhledem ke skutečnosti, že odpovědnostní vztahy jsou z hlediska pracovněprávního třídění vztahy souvisejícími se základními pracovněprávními vztahy, mohou vznikat pouze *na základě pracovněprávních předpisů*. Takovým předpisem je v současné době především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), který převzal některá ustanovení ze zrušených zákonů (např. zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů), nařízení vlády (zejména nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů) a vyhlášek ministerstev vydaných „secundum et intra legem“ související s dřívější právní úpravou, zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Velmi významným právním předpisem je též ZoÚPZ, který měl poprvé nabýt účinnosti již dnem 1.1.2008, do dnešního dne však jako celek nenabyl účinnosti a tato se předpokládá až k datu 1.1.2015.

Nic však nebrání tomu, aby bylo možno uplatňovat v konkrétním případě, za splnění zákonem stanovených podmínek, vůči konkrétnímu subjektu i odpovědnost podle dalších právních předpisů, typicky práva trestního, správního, občanského či obchodního. V případech, kdy by se poškozený úspěšně domáhal náhrady škody dle občanskoprávních předpisů a pak tutéž škodu požadoval uhradit od svého zaměstnavatele podle pracovněprávních předpisů, dopouštěl by se na úkor svého zaměstnavatele bezdůvodného obohacení, neboť by mu byla dvakrát hrazena stejná škoda¹⁴.

Základním předpokladem pro to, abychom vůbec mohli hovořit o pracovněprávní odpovědnosti je *existence základního pracovněprávního vztahu*, tedy takového, který vznikl na základě ZP. Nejstabilnějším a nejfrekventovanějším z těchto vztahů je pracovní poměr, jehož vznik upravují § 30 a násl. ZP. Odpovědnostní vztahy,

¹⁴ S IV s. 978-979

i když v modifikované podobě, však mohou vznikat i na základě porušení povinností plynoucích z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (§ 74 a násl. ZP).

Pracovněprávní odpovědnostní vztah je vždy vztahem *odvozeným*, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu, který má chránit a působit na jeho stabilitu. Jeho obsah je vymezen samotným předmětem pracovního práva. Na druhou stranu však nutno podotknout, že existence primárního pracovního vztahu je nutnou podmínkou *pouze pro vznik* odpovědnostního vztahu, *nikoliv pro jeho další trvání*. Jakmile totiž vznikne, může trvat již nezávisle na vztahu primárním, a to dokonce i poté, co primární vztah zanikl. Z tohoto hlediska lze říci, že pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem **relativně samostatným**¹⁵.

Kromě charakteristik uvedených již výše, je vhodné zmínit problematiku *náhrady škody* jakožto nejpočetnější skupinu odpovědnostních vztahů v oblasti pracovního práva, přičemž v této souvislosti nelze opomenout následující rysy odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu:

- a) zaměstnanec odpovídá výlučně za zavinění (subjektivní odpovědnost) s výjimkou možnosti exculpae,
- b) rozsah odpovědnosti zaměstnance je zásadně jen za skutečnou škodu a je při náhradě škody omezen do zákonem určeného násobku jeho průměrného měsíčního výdělku, byla-li škoda způsobena z nedbalosti (až na výjimky stanovené v § 252, § 255, § 257 odst. 2 věta druhá ZP a § 257 odst. 3 ZP),
- c) zaměstnanec nenese riziko vyplývající z provozu zaměstnavatele,
- d) zaměstnavatel odpovídá bez ohledu na zavinění, někdy není nutné ani porušení právní povinnosti (objektivní odpovědnost).

2.2. Subjekty odpovědnostních vztahů v pracovním právu

Jak již bylo uvedeno výše, přestože jsou pracovněprávní odpovědnostní vztahy odvozeny od základních pracovněprávních vztahů, jsou založeny na předpisech

¹⁵ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 400; též SPIRIT, M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň: Aleš Čenek, 2009 str. 195

pracovního práva, a proto také i tyto vztahy můžeme řadit mezi vztahy pracovněprávní. Odpovědnostní vztahy v oblasti pracovního práva řadíme k tzv. *individuálním pracovněprávním vztahům* a dále při podrobnějším členění v této skupině mezi vztahy *souvisejícími se základními pracovněprávními vztahy*, neboť jsou odvozeny od primárních vztahů, jejichž předmětem je závislá práce, vykonávaná podřízeným zaměstnancem pro nadřízeného zaměstnavatele za přiměřenou odměnu. Prvky kolektivních pracovněprávních vztahů se v této souvislosti objevují spíše výjimečně, např. některé nároky zaměstnavatele na náhradu škody je nutno předem projednat s příslušným odborovým orgánem (§ 263 odst. 3 ZP).

O subjektech, jako o jednom z podstatných prvků odpovědnostního právního vztahu tedy platí obdobně vše, co platí o subjektech primárních vztahů.

Subjekty (účastníky) pracovněprávních odpovědnostních vztahů proto můžeme dělit na *osoby právnické* a *osoby fyzické*. V souvislosti s tímto výkladem je třeba uvést určité specifikum, které vzniká v případě založení spolupráce mezi dvěma a více osobami podle § 829 a násl. OZ¹⁶, kdy se tyto osoby sdruží, aby se společně přičinily o dosažení sjednaného účelu. Tato sdružení ovšem nemají samostatnou způsobilost k právům a povinnostem (právní subjektivitu)¹⁷, a proto také sama nemohou vystupovat v právních vztazích na straně zaměstnavatele. Není tedy možné, aby takovéto sdružení uzavíralo svým jménem pracovní smlouvy (primární pracovněprávní vztah) a stejně tak by nebylo ani subjektem odpovědnostního pracovněprávního vztahu. Takovými subjekty mohou být pouze osoby, které se takto sdružily.

Z jiného pohledu lze subjekty dělit na *zaměstnance* a *zaměstnavatele*. Přitom je možno konstatovat, že zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická, zatímco zaměstnancem může být pouze osoba fyzická.

K tomu, aby určitá osoba mohla být subjektem odpovědnostního vztahu vzniklého na základě norem pracovního práva, je nutné, aby byla vybavena určitými zákonem požadovanými vlastnostmi, které nazýváme *pracovněprávní subjektivitou*¹⁸.

¹⁶ § 2716 odst. 1 a násl. NOZ; opouští se pojem „sdružení“ a nově se používá pojmu „společnost“

¹⁷ Viz pozn. pod čarou č. 11

¹⁸ V souladu s NOZ, který používá nově pojmu „právní osobnost“ namísto pojmu „právní subjektivita“, bude i zde třeba respektovat změnu právní terminologie a používat nově namísto pojmu „pracovněprávní subjektivita“ pojem „pracovněprávní osobnost“.

Subjektivita se v pracovním právu skládá z několika složek:

- a) způsobilost k právům a povinnostem¹⁹,
- b) způsobilost k právním úkonům²⁰,
- c) procesní způsobilost a
- d) u odpovědnostních vztahů speciálně hovoříme o zvláštní, tzv. *deliktní způsobilosti*, nebo-li způsobilosti nést následky svého protiprávního jednání.

Zaměstnanec podle § 6 ZP²¹ nabývá právní subjektivitu, tj. způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích i způsobilost k právním úkonům zásadně dnem, kdy dosáhne 15 let věku. Tato úprava je tedy značně odlišná od obecné úpravy obsažené v OZ²². Zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu do práce (jako jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy) s takovou osobou, který by předcházel dni, kterým fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat pouze činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost v souladu a za podmínek stanovených § 121 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (ZoZam).

V této souvislosti pak zcela k ochraně zaměstnance ZP, jako jeden z předpokladů odpovědnosti podle § 252 a 255 ZP, výslovně stanoví v § 252 odst. 2 ZP a § 255 odst. 3 ZP výjimku z obecné úpravy způsobilosti zaměstnanců k právním úkonům. Touto výjimkou je, v případech uzavírání dohod o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování nebo dohod o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, dosažení věku 18 let. Před tímto dnem by bylo jejich uzavření neplatné a na takového zaměstnance by se vztahovala pouze ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu dle § 250 a násl. ZP.

¹⁹ NOZ používá nově namísto pojmu „způsobilost k právům a povinnostem“ pojem „právní osobnost“

²⁰ Viz pozn. pod čarou č. 12

²¹ § 6 ZP nově bude znít: „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Nově je subsidiárně upraveno postavení zaměstnance § 34 a § 35 NOZ následovně: (§ 34 NOZ) „Závislá práce nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku je zakázána. ...“ (§ 35 NOZ) „Nezletilý, který dovrší 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.“ Na rozdíl od ZP již nestačí pro svéprávnost splnění pouze podmínky dovršení věku 15 let (např. žák musel opakovat ročník studia nebo měl odklad nástupu do základní školy apod.), ale je nezbytné kumulativně splnit ještě podmínku dokončení povinné školní docházky.

²² § 7 a násl. OZ

Způsobilost zaměstnance k právním úkonům²³ může být za určitých podmínek omezena nebo zcela vyloučena. Omezení či zbavení způsobilosti k právním úkonům se řídí subsidiárně ustanovením § 10 OZ²⁴. Může k němu dojít pouze rozhodnutím soudu²⁵. Rovněž tak, pokud jde o následnou změnu popř. zrušení omezení či zbavení způsobilosti k právním úkonům zaměstnance. V takových případech musí být zaměstnanec zastoupen soudem ustanoveným zástupcem (opatrovníkem). Ten však za něj nemůže uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování ani dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Zastoupit se může dát i zcela způsobilý zaměstnanec na základě písemné dohody o plné moci (zastoupení smluvní), a to jak osobou fyzickou, tak právnickou, tedy vedle případů, kdy zastoupení vzniká přímo ze zákona či z rozhodnutí státního orgánu (zákonné zastoupení) dle ustanovení § 23 OZ²⁶. Zaměstnanec se však nemůže dát zastoupit při výkonu své práce, neboť specifickým rysem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnancem dle pokynů zaměstnavatele za odměnu.

Fyzická osoba, která je zaměstnavatelem²⁷, nabývá dle § 10 ZP²⁸ právní subjektivity narozením. V souvislosti s ustanovením § 342 odst. 1 ZP (o přechodu práv a povinností na dědice) tedy může nastat situace, kdy zaměstnavatelem se stane fyzická osoba velmi nízkého věku (např. dítě).

²³ Viz pozn. pod čarou č. 12

²⁴ § 55, § 57 a § 64 NOZ; NOZ opouští pojem „způsobilost k právním úkonům“ a nahrazuje jej pojmem „svěprávnost“, přičemž u pojmu „svěprávnost“ již nepočítá s možností „zbavení svěprávnosti“, ale pouze s „různou intenzitou omezení svěprávnosti“

²⁵ § 10 OZ; § 56 odst. 1 NOZ ve spojení s § 64 NOZ může soud již pouze omezit svěprávnost

²⁶ § 23 OZ nemá v NOZ odpovídající ustanovení, a proto bude třeba vždy postupovat dle konkrétního případu, o jaké zastoupení se bude jednat (např. smluvní zastoupení dle § 441 a násl. NOZ, zákonné zastoupení dle § 457 a násl. NOZ, apod.)

²⁷ Nově je upraven pojem zaměstnavatele v § 7 ZP: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

²⁸ § 10 ZP se ruší; subsidiárně se užije § 15 odst. 1 NOZ, který však opouští pojem „způsobilost mít práva a povinnosti“ a nahrazuje jej pojmem „právní osobnost“; právní osobnost je způsobilost mít práva a povinnosti (jde tedy dle mého názoru o definici kruhem již deklarovaného opuštění starého pojmosloví)

§ 23 a § 25 NOZ zní: (§ 23 NOZ) „Člověk má právní osobnost od narození až do smrti.“ (§ 25 NOZ) „Na počaté dítě se hledí jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Má se za to, že se dítě narodilo živé. Nenarodí-li se však živé, hledí se na něj jako by nikdy nebylo.“ (tzn., že již počaté dítě by mohlo být zaměstnavatelem, pokud by to mohlo být v jeho zájmu – problematické by již ale bylo jak posoudit zájem počatého dítěte např. při jeho odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance)

Způsobilosti k pracovněprávním úkonům²⁹ jakožto zaměstnavatele je však možno nabýt až dosažením 18 let věku, a proto by osoba nedosahující této věkové hranice musela být pro tyto případy právních úkonů³⁰ zastoupena. Tato jeho způsobilost může být omezena či jí může být zcela zbaven (§ 10 OZ)³¹, a to pouze rozhodnutím soudu. V neposlední řadě je třeba uvést, že tato způsobilost zaměstnavatele zaniká jeho smrtí za subsidiárního použití ustanovení § 7 odst. 2 OZ ve spojení s § 10 ZP³².

Právní úkony³³ zaměstnavatele - fyzické osoby činí sám zaměstnavatel. Z důvodu absence specifické právní úpravy činění úkonů za zaměstnavatele – fyzickou osobu, je dle mého názoru namístě aplikovat analogicky ustanovení § 20 odst. 2 OZ³⁴, i když se toto ustanovení vztahuje pouze na právnické osoby. Pokud tedy bude mít zaměstnavatel, kterým je fyzická osoba, ve vnitřním předpisu stanoveno nebo bude-li to s ohledem na pracovní zařazení jeho zaměstnanců obvyklé, lze nepochybně aplikovat i toto ustanovení.

Právnická osoba, která je zaměstnavatelem, je mnohem častějším subjektem v pozici zaměstnavatelem než osoba fyzická. Jsou jím především *obchodní společnosti a družstva*, ale mohou to být i organizační složky podniku, jsou-li zapsané v obchodním rejstříku. Jejich pracovněprávní subjektivita³⁵ vzniká současně s jejich vznikem podle občanského zákoníku (§ 19 odst. 2 OZ)³⁶, tedy zápisem do obchodního nebo do jiného zákonem určeného rejstříku.

Subjektem pracovněprávních odpovědnostních vztahů může být v pozici zaměstnavatele také **stát** jako právnická osoba. Podle § 9 ZP za stát v těchto vztazích

²⁹ V souladu s NOZ, který používá nově pojmu „svěprávnost“ namísto pojmu „způsobilost k právním úkonům“, bude třeba respektovat změnu právní terminologie a používat nově namísto pojmu „pracovněprávní úkon“ pojem „pracovněprávní jednání“.

³⁰ NOZ používá nově namísto pojmu „právní úkon“ používá pojem „právní jednání“. § 545 odst. 1 NOZ zní: „Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“

³¹ § 55, § 57 a § 64 NOZ; NOZ opouští pojem „způsobilost k právním úkonům“ a nahrazuje jej pojmem „svěprávnost“, přičemž u pojmu „svěprávnost“ již nepočítá s možností „zbavení svěprávnosti“, ale pouze s „různou intenzitou omezení svěprávnosti“

³² Právní úprava v ZP se ruší a od 1.1.2014 se bude postupovat dle příslušných ustanovení NOZ (zejména § 15 odst. 1, § 16, § 23, § 25, § 30, § 55-57 a § 64 NOZ)

³³ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

³⁴ § 166 odst. 1 NOZ

³⁵ Viz pozn. pod čarou č. 18

³⁶ § 126 odst. 1-3 NOZ; pojmy „obchodní rejstřík“ a „jiný zákonem určený rejstřík“ jsou zde nově nahrazeny společným pojmem „veřejný rejstřík“. Právní úprava veřejných rejstříků je upravena samostatným zákonem č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

jedná vždy příslušná organizační složka státu (např. jednotlivá ministerstva), která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává, a to v souladu se zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů (ZoMajČR).

U **právnícké osoby**³⁷, jakožto **zaměstnavatele**, činí právní úkony³⁸ dle ustanovení § 20 odst. 1 OZ³⁹ ti, kteří jsou k tomu oprávněni smlouvou o zřízení právnícké osoby, zakládací listinou nebo zákonem (zejména jejich statutární orgány zapsané v příslušné evidenci stanovené zákonem, popř. osoby jimi pověřené). O rozsahu a způsobu jednání u jednotlivých typů obchodních společností či družstev bude třeba nahlédnout do ustanovení zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (ObchZ)⁴⁰ či do jednotlivých zvláštních zákonů, jež problematiku upravují, pokud nejde o subjekty podřízené ObchZ.

Za právníckou osobu mohou právní úkony⁴¹ podle § 20 odst. 2 OZ⁴² činit i jiní její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnícké osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Svým charakterem jde o zákonné zastoupení.

Právní úkony⁴³ jménem zaměstnavatele - **státu** činí vedoucí organizačních složek státu, jichž se tyto právní úkony týkají. Jiní zaměstnanci, zejména vedoucí organizačních útvarů organizační složky státu, jsou oprávněni k právním úkonům vyplývajícím z jejich funkcí podle organizačních předpisů (vnitřních předpisů). Dále to mohou být taktéž další zaměstnanci pracující v této složce, které pověří k určitým pracovněprávním úkonům vedoucí organizační složky státu.

S ohledem na specifika týkající se právních úkonů⁴⁴ právníckých osob je rovněž kladen důraz na ochranu dobré víry druhé smluvní strany (zaměstnanec), a proto je v § 20 odst. 2 OZ⁴⁵ zakotveno pravidlo, které stanoví, že překročí-li tyto osoby, orgán

³⁷ Definice právnícké osoby dle NOZ je uvedena v § 20 a § 21 NOZ

³⁸ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

³⁹ § 151 odst. 1 NOZ; zásadní rozdíl v nové úpravě však spočívá v tom, že se jedná vždy o jednání zástupce; nadále se již nerozlišuje jednání přímé (jménem právnícké osoby) a jednání nepřímé (zastoupení)

⁴⁰ Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), (ObchK)

⁴¹ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

⁴² § 166 NOZ

⁴³ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

⁴⁴ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

⁴⁵ § 166 NOZ

zaměstnavatele nebo pověřený zaměstnanec (jak státu, tak ostatních právnických osob), ať již v jakékoli formě, výše uvedené oprávnění, resp. pověření k právním úkonům⁴⁶, je zaměstnavatel tímto úkonem vázán, ledaže by osoba (zaměstnanec), vůči kterému úkon směřoval, musela o nedostatku oprávnění orgánu zaměstnavatele či pověřeného zaměstnance vědět.

Zvláštní skupinou subjektů je skupina uvedená v ustanovení § 391 až § 393 ZP. Tyto osoby tak přesto, že nejsou zaměstnanci ve smyslu ZP, mají postavení velmi podobné, a proto zákonodárce považoval za vhodné, aby se jim v některých zvláštních případech dostalo stejného postavení, jako mají zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Takovými případy budou situace, kdy tyto osoby utrpěly újmu na zdraví v souvislosti s určitou jejich funkcí či činností. Zvláštností v těchto případech bude zejména skutečnost, že zde neexistuje základní pracovněprávní vztah, ale pouze vztah obdobný.

Jestliže však tyto osoby utrpí úraz při plnění úkolů souvisejících s výkonem jejich příslušné funkce nebo činnosti, bude se odpovědnost řešit podle ustanovení ZP. Rozsah uplatnění ZP je však u těchto subjektů stanoven značně diferencovaně. Na některé subjekty se vztahují všechna ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, konkrétně jde o žáky a studenty. Na jiné subjekty se vztahují pouze ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání (např. u osob zdravotně postižených) a na některé subjekty se vztahují pouze ustanovení týkající se pracovních úrazů.

2.3. Vznik, změna a zánik odpovědnostních vztahů v pracovním právu

Úvodem této kapitoly bych se pozastavil, alespoň stručně u vývoje vztahu ZP a OZ, který je podstatný a dle mého názoru nebyl od počátku zcela obvyklý, a to zejména s ohledem na skutečnost, že přijetím ZP mělo dojít k zásadnímu sblížení práva pracovního a práva občanského, ale rovněž k posílení principu autonomie vůle smluvních stran v pracovněprávních vztazích oproti StZP.

Zákonodárce však zvolil poněkud neobvyklý způsob vyjádření těchto dvou koncepčních změn, které jsou rozvedeny níže. V prvním případě se mělo jednat změnu

⁴⁶ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

spočívající v založení principu subsidiární aplikace OZ na pracovněprávní vztahy, nicméně byl zvolen jiný princip vyjádření vzájemného vztahu těchto dvou kodexů, a to princip delegace (§ 4 ZP). Druhou z těchto koncepčních změn bylo zavedení dispozitivnosti úpravy pracovněprávních vztahů (zásada „co není zakázáno, je dovoleno“), neboť právní úprava ve StZP měla povahu kogentní (zásada „co není dovoleno, je zakázáno“). Byť byla deklarována právní úprava ZP jako dispozitivní, její legislativní vyjádření zejména v § 2 odst. 1 ZP vyvolávalo určité pochybnosti spočívající v kombinaci několika způsobů vymezení kogentních a dispozitivních norem.

S ohledem na tyto shora uvedené nejasnosti byla ustanovení § 4 a § 2 odst. 1 ZP napadeny návrhem na jejich zrušení u Ústavního soudu ČR. Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 14.4.2008 pod č. 116/2008 Sb. přisvědčil návrhu na zrušení obou ustanovení, když konstatoval, že princip delegace zakotvený v § 4 ZP není souladný s principy právního státu a pokud zákonodárce sám nevyloučí ustanovení odporující obecnému principu subsidiarity OZ, lze je považovat za nadbytečná. To znamená, že delegační princip byl tímto nálezem Ústavního soudu nahrazen principem subsidiarity. Z toho vyplývá, že ustanovení OZ jakožto obecného předpisu se uplatní tam, kde ZP nebude mít vlastní zvláštní právní úpravu⁴⁷. V případě zrušení § 2 odst. 1 ZP zrušil Ústavní soud větu druhou a třetí tohoto ustanovení, když současně v odůvodnění konstatoval, že tak, jak byla obecně deklarována liberální právní úprava, která měla umožnit širší smluvní volnost účastníkům pracovněprávních vztahů, je v důsledku řady kogentních norem do značné míry popřena. Na základě výše uvedeného, lze tedy říci, že základem pro aplikaci principu subsidiarity OZ na pracovněprávní vztahy byl od 14.4.2008 do 31.12.2011 „pouze“ shora uvedený náleze Ústavního soudu.

Teprve s účinností od 1.1.2012 došlo tzv. velkou nebo též koncepční novelou ZP, provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. (v návaznosti na náleze 116/2008 Sb.) nejen k opětovnému zařazení § 4 ZP⁴⁸, jehož nové znění je výslovným zakotvením principu subsidiární aplikovatelnosti OZ vůči ZP s tím, že tato zásada je aplikovatelná pouze za

⁴⁷ Vztah OZ a ZP též ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 38 a násl.

⁴⁸ § 4 ZP zní: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“; Vzhledem k tomu, že ustanovení § 4 ZP nemá doznat v souvislosti s účinností zákona č. 303/2013 Sb. žádné změny, tedy vztah subsidiarity zůstává zachován v té podobě, v jaké byl zařazen do ZP zákonem č. 365/2011 Sb.

předpokladu, že není v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů podle § 1a ZP a dále je limitována ustanovením § 4a ZP, který negativně vymezuje, která ustanovení OZ se na pracovněprávní vztahy neužijí, ale i ke změně (nutno podotknout, že pozitivní) právní úpravy vymezení kogentních a dispozitivních norem nově zařazeným ustanovením § 4b ZP⁴⁹ a zrušení ustanovení § 325 ZP, které stanovilo, že „závazky v pracovněprávních vztazích vznikají zejména ze smluv upravených ZP, jakož i občanským zákoníkem; mohou vznikat i z jiných smluv v zákoně neupravených a ze smíšených smluv obsahujících prvky různých smluv. Na závazky vznikající ze smluv v zákoně neupravených je třeba použít ustanovení zákona, která upravují závazky jim nejbližší.“.

Nicméně i po 1.1.2012 platí, že ustanovení, která v OZ upravují vznik závazku, se na vznik pracovněprávního vztahu nepoužijí ta ustanovení, která upravují otázky výslovně upravené v ZP a rovněž se neužijí ta ustanovení OZ, jejichž užití ZP výslovně vylučuje. I v takto vymezeném rozsahu užití ustanovení OZ však musí být jejich použití v souladu se základními zásadami, jež ovládají pracovněprávní vztahy (§ 1a ZP).

Shora uvedenou aplikaci OZ je možné přiměřeně užít i na změnu pracovněprávních vztahů s tím, že je nutné upozornit na zásadní skutečnost, která vyplývá z povahy osobního výkonu závislé práce, a to že není možná změna pracovněprávního vztahu na straně zaměstnance – zaměstnanec je povinen vykonávat sjednanou práci osobně.

⁴⁹ § 4b odst. 1 věta první ZP je zakotvena dispozitivní zásada co není zákonem zakázáno, je dovoleno: „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 ZP je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance“.

Zcela odlišný osud v souvislosti s rekodifikací soukromého práva by mělo mít ustanovení § 4b ZP, které má být zákonem č. 303/2013 Sb. zrušeno a které specificky pro pracovněprávní vztahy upravuje dispozitivnost a kogentnost pracovněprávní úpravy. Nicméně z ustanovení § 4b ZP by měla být zachováno, a to v ustanovení § 4a odst. 3 ZP (od 1.1.2014) alespoň zvláštní úprava vztahující se na ta ustanovení, která zapracovávají předpisy EU do našeho právního řádu. Možnost odchýlit se od právní úpravy pro pracovněprávní vztahy bude od 1.1.2014 upravena v § 1 odst. 2 NOZ, která zní: „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchýlně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“ Totéž ustanovení ve druhé větě za středníkem uvádí, která ujednání jsou zakázána a zde je třeba upozornit na nové ustanovení § 1 odst. 2 ZP, které vyjadřuje základní zásady podle § 1a ZP je třeba považovat za porušení veřejného pořádku, přičemž toto výslovné vytknutí má zejména souvislosti s ustanovením § 588 NOZ, který upravuje jaká právní jednání jsou považována za absolutně neplatná. Mimo jiné uvádí, že jde o právní jednání, která „zjevně narušují pořádek“. Mám tedy za to, že ani právní úprava po 1.1.2014 by v tomto ohledu neměla činit větších výkladových obtíží, neboť ani § 2401 NOZ si neklade za cíl upravovat práva a povinnosti zaměstnance zaměstnavatele.

Pracovněprávní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce, *tzv. základní pracovněprávní vztahy*, mohou vznikat pouze na základě právních úkonů⁵⁰. Ostatní, a tedy i pracovněprávní vztahy odpovědnostní, jakožto vztahy odvozené, mohou vznikat i v důsledku právních událostí či protiprávního stavu.

Nicméně i po 1.1.2012 platí, že ustanovení, která v OZ upravují vznik závazku, se na vznik pracovněprávního vztahu nepoužijí ta ustanovení, která upravují otázky výslovně neupravené v ZP a rovněž se neužijí ta ustanovení OZ, jejichž užití ZP výslovně vylučuje. I v takto vymezeném rozsahu užití ustanovení OZ však musí být jejich použití v souladu se základními zásadami, jež ovládají pracovněprávní vztahy (§ 1a ZP).

Shora uvedenou aplikaci OZ je možné přiměřeně užít i na změnu pracovněprávních vztahů s tím, že je nutné upozornit na zásadní skutečnost, která vyplývá z povahy osobního výkonu závislé práce, a to že není možná změna pracovněprávního vztahu na straně zaměstnance – zaměstnanec je povinen vykonávat sjednanou práci osobně.

Pracovněprávní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce, *tzv. základní pracovněprávní vztahy*, mohou vznikat pouze na základě právních úkonů⁵¹. Ostatní, a tedy i pracovněprávní vztahy odpovědnostní, jakožto vztahy odvozené, mohou vznikat i v důsledku právních událostí či protiprávního stavu.

Je tedy nepochybné, že pracovněprávní odpovědnostní vztahy, stejně jako ostatní právní vztahy, **vznikají** na základě určitých právně relevantních skutečností. Jednou z nejvýznamnějších skutečností je protiprávní jednání. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé odpovídají za škodu objektivně, není vyloučeno, aby určitý odpovědnostní vztah vznikl i na základě protiprávního stavu. Někdy je pro vznik odpovědnostního vztahu nezbytné, aby nastalo více právních skutečností. V takovém případě hovoříme o *tzv. složených právních skutečnostech* (např. pro vznik odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je nezbytné, aby byla uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a zároveň, aby nastal schodek na těchto hodnotách). Někdy může být předpokladem jejich vzniku i splnění další podmínky, k tomu blíže v dalším výkladu o jednotlivých druzích odpovědnosti za škodu.

⁵⁰ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

⁵¹ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

O **změně** pracovněprávního odpovědnostního vztahu (odpovědnostní vztah trvá, mění se však některé jeho prvky) hovoříme tehdy, pokud dochází ke změně **subjektu** nebo jeho **obsahu**.

Změna subjektu na straně zaměstnance, jak již bylo uvedeno v obecné rovině výše, není u základních pracovněprávních vztahů možná, neboť zaměstnanec se zavazuje v tomto vztahu k osobnímu výkonu práce pro zaměstnavatele, a to za odměnu. Jinak je tomu však u odpovědnostního pracovněprávního vztahu, jakožto vztahu od základního pouze odvozeného, který může za určitých okolností trvat ještě po zániku základního pracovněprávního vztahu. Tak tomu je např. podle § 365 a násl. ZP, kdy následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zaměstnanec zemřel. V takovém případě přecházejí některá práva z tohoto odpovědnostního vztahu na pozůstalé v souvislosti s nastalou právní událostí, tj. smrtí zaměstnance.

Změna subjektu na straně zaměstnavatele nastává v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle pravidel uvedených v § 338 až § 345 ZP. V oblasti pracovněprávních vztahů, zde odpovědnostních, je podstatné, že při převodu zaměstnavatele nebo jeho části, při převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele v plném rozsahu (§ 338 odst. 2 ZP). Pokud však nastane případ, kdy základní pracovněprávní vztah u dosavadního zaměstnavatele již zanikl, avšak tento je povinen poskytovat určitému subjektu plnění z titulu trvání odpovědnostního vztahu vzniklého na základě pracovněprávních předpisů, který trvá dále bez ohledu na existenci základního vztahu, zůstávají povinnosti tohoto dosavadního zaměstnavatele nedotčeny. Totéž platí o jeho případných nárocích, pokud zvláštní právní předpis nestanoví něco jiného (§ 338 odst. 3 ZP).

Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele *rozdělením*, je orgán, který rozhodl o rozdělení povinen rovněž určit, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (§ 341 odst. 1 ZP). Totéž platí obdobně, je-li zaměstnavatel *rušen zcela*; jedná-li se o *zrušení s likvidací*, postupuje se v závislosti na okolnostech podle ObchZ⁵² nebo zákona č.

⁵² § 171 a 172 NOZ ve spojení s § 93, § 94, příp. zvláštními ustanoveními ObchK, která upravují institut likvidace u jednotlivých druhů společností a družstva

182/2006 sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů, (InsZ), (§ 341 odst. 2 ZP).

V případě smrti zaměstnavatele - fyzické osoby, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na oprávněnou osobu, resp. oprávněné osoby [§ 13 odst. 1 písm. b), a e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, (ŽZ)], za podmínky pokračování v živnosti. Prohlášením těchto osob, že nebudou v živnosti pokračovat nebo marným uplynutím lhůty tří měsíců, kdy tyto osoby mohly v živnosti pokračovat, zaniká takovým dnem pracovněprávní vztah zaměstnance (§ 48 odst. 4 věta druhá ZP ve spojení s § 342 odst. 1 ZP).

Ustanovení § 343 a násl. ZP pak stanoví podrobná pravidla postupu při zániku organizačních složek státu sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu a jejich zrušením.

Smlouvy o převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiný subjekt nejsou možné pod sankcí neplatnosti, s výjimkou případů stanovených ZP nebo jiným zvláštním právním předpisem (např. smlouva o prodeji podniku⁵³ nebo jeho části, smlouva o nájmu podniku podle ObchZ⁵⁴).

Změnou obsahu odpovědnostního vztahu se rozumí úprava práv a povinností vyplývajících z tohoto právního vztahu. Děje se tak zejména dohodou jeho subjektů (např. § 263 odst. 2 ZP). Velmi často je však nutno přistoupit i k posouzení změny obsahu v řízení před nezávislým soudem. Jedná se o případy, kdy poškozený i zaměstnavatel mohou navrhnout změnu výše povinného plnění z důvodu *podstatné změny poměrů poškozeného* (§ 390 odst. 1 ZP). Spory o výklad tohoto pojmu jsou relativně častým předmětem pracovněprávních sporů v řízení podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, (OSŘ). O této problematice bude pojednáno v souvislosti s odpovědností za škodu.

S ohledem na skutečnost, že odpovědnostní právní vztahy se řadí mezi ostatní pracovněprávní vztahy, je třeba i zde zmínit rozhodnutí ÚS 116/2008 Sb., neboť problematiku zániku závazků v pracovněprávních vztazích řešilo ustanovení § 326 ZP delegací většiny ustanovení OZ týkajících se zániku závazků (např. zánik závazku splněním dluhu, dohodou, nemožností plnění, započtením aj.), který byl ke dni

⁵³ § 2175 a násl. NOZ

⁵⁴ § 2349 a násl. NOZ

31.12.2011 zrušen. Od 1.1.2012 se již na zánik závazků v pracovněprávních vztazích užijí subsidiárně ustanovení OZ⁵⁵.

Zánik odpovědnostního vztahu je stejně jako vznik nebo změna vázán na určité právní skutečnosti, okolnosti, s nimiž právní norma spojuje zánik práv a povinností. Stane se tak především *splněním dluhu (§ 559 a násl. OZ)*⁵⁶ - nárok je uspokojen tehdy, dojde-li k jeho splnění řádně a včas. Řádně znamená v dohodnuté či předepsané výši a místě (např. bydliště oprávněného). Plněním včas se rozumí splnění v době splatnosti závazku, která je určena zejména dohodou účastníků. Bylo-li splnění závazku ponecháno na vůli dlužníka, může soud rozhodnout o určení doby splnění závazku, jestliže věřitel toto určení u soudu navrhl. Věřitel totiž v těchto případech sám určit dobu splnění nemůže. Není-li doba splnění dohodnuta, stanovena právním předpisem či určena v rozhodnutí, je dlužník povinen splnit dluh prvního dne poté, kdy byl o splnění věřitelem požádán. Pro oprávněného platí povinnost přijmout plnění, a to i částečné. Má-li subjekt povinnost uspokojit více peněžitých nároků a plnění nepostačuje k vyrovnání všech, bude vyrovnán ten nárok, o němž povinný prohlásí, že jej chce uspokojit, jinak bude uspokojen nárok nejdříve splatný. Je možné dohodnout i plnění ve splátkách, to však nebrání tomu, aby povinný plnil zcela, přičemž oprávněný je povinen takové plnění přijmout. O tom, že byl nárok uspokojen je oprávněný povinen vydat potvrzení, požádal-li o toto potvrzení povinný. Není-li účastníkem plněno včas a řádně, nastává prodlení, z jehož titulu se dostává oprávněnému právo požadovat po druhé straně úroky z prodlení ve výši stanovené pro občanskoprávní vztahy⁵⁷.

Závazek může rovněž zaniknout *dohodou (§ 570 a násl. OZ)*⁵⁸, dohodne-li se věřitel s dlužníkem, že dosavadní závazek se nahrazuje novým závazkem, dosavadní závazek zaniká a dlužník je povinen plnit závazek nový. Byl-li předchozí závazek zřízen písemnou formou či promlčen, je nutná písemná forma i při zřízení nového

⁵⁵ S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

⁵⁶ § 1908 NOZ

⁵⁷ Nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku, ve znění nařízení vlády č. 180/2013 Sb.

Nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje úrok z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob (účinné od 1.1.2014).

⁵⁸ NOZ nemá ekvivalentní ustanovení, a proto bude třeba použít ustanovení § 1902 NOZ, které § 570 a násl. OZ nejvíce odpovídá.

závazku. Mohou se též dohodnout, že se věřitel svého práva vzdává nebo že dluh promíjí, a to písemnou formou.

Další možností zániku závazku je skutečnost, kdy se stane plnění dodatečně nemožným (§ 575 a násl. OZ)⁵⁹, tedy zejména nelze-li takové plnění provést z objektivních příčin, které by činily uskutečnění plnění nemožným pro jakéhokoli dlužníka.

S plynutím doby, jako právní skutečností, spojuje právo za určitých podmínek dva odlišné následky, a sice oslabení nebo zánik subjektivních práv. V prvním případě hovoříme o *promlčení*. Jedná se vlastně o oslabení práva, které se projevuje pouze v jedné složce subjektivního práva, a to v zániku nároku, tj. v nemožnosti vymáhat subjektivní právo po marném uplynutí zákonem vymezeného času – promlčecí lhůty. Je-li nárok promlčen, nelze oprávněnému plnění přiznat, pokud se povinný subjekt, proti němuž je nárok uplatněn, promlčení dovolá před soudem (tzv. námitka promlčení). I po ztrátě nároku promlčené subjektivní právo samo trvá jako tzv. naturální právo (resp. obligace).

Naproti tomu v případě *prekluze*, jsou podmínky mnohem přísnější, neboť s nedodržením lhůty pro uplatnění subjektivního práva je spojen vedle zániku nároku i zánik subjektivního práva – *neuplatnění práva* (§ 583 OZ)⁶⁰. K zániku práva dochází jen v případech stanovených zákonem. Podle § 330 ZP, v taxativně vymezeném okruhu případů, marným uplynutím zákonné prekluzivní lhůty subjektivní právo zaniká. To znamená, že bylo-li by po jejím uplynutí poskytnuto plnění, zakládala by taková skutečnost bezdůvodné obohacení na straně toho, v čí prospěch bylo plněno. V soudním řízení soud přihlíží k prekluzi z úřední povinnosti (ex officio). S ohledem na téma této práce je významná subjektivní prekluzivní lhůta, která je zaměstnanci stanovena pro uvědomění zaměstnavatele v případě jeho odpovědnosti za škodu podle § 267 odst. 2 ZP a § 268 odst. 3 ZP, jež činí 15 dnů. Podrobný výklad o těchto dvou institutech bude podán v kapitole 6.3.2. této práce.

Od obou shora uvedených institutů je třeba striktně oddělit odlišný právní režim zániku pracovněprávních vztahů podle (§ 578 OZ)⁶¹, který souvisí též s plynutím času

⁵⁹ § 2006 a násl. NOZ

⁶⁰ NOZ nemá ekvivalentní ustanovení k § 583 OZ; ustanovení § 654 odst. 1 NOZ se týká samotného výkonu práva, nikoli jeho řádného a včasného uplatnění.

⁶¹ § 603 NOZ; § 654 odst. 2 NOZ, které rovněž výslovně stanoví, že ustanovení o běhu promlčecí lhůty se užije i na prekluzivní lhůtu

jakožto právní skutečností. Touto právní skutečností je *uplynutí doby*, na kterou byly omezeny práva a povinnosti. K zániku práv a povinností zde dochází již samotným uplynutím doby, na kterou byly práva a povinnosti omezeny, a to např. dohodou smluvních stran (tato skutečnost je tedy již v konkrétním časovém horizontu předvídána). Z tohoto hlediska je nezbytné upozornit, že trvání pracovněprávního odpovědnostního vztahu není závislé na trvání primárního pracovněprávního vztahu a může tedy trvat i po jeho zániku.

K zániku závazku dochází též *započtením* (§ 580 a násl. OZ)⁶², a to tehdy, mají-li věřitel a dlužník vzájemné pohledávky, jejichž plnění je téhož druhu, pokud se vzájemně kryjí a pokud některý z účastníků učiní vůči druhému projev směřující k započtení. Zákon rovněž stanoví, které pohledávky nelze započíst.

Splynutím (§ 584 OZ)⁶³ dochází k zániku závazku, dojde-li jakýmkoli způsobem ke splynutí práva a povinnosti v jedné osobě, nestanoví-li zákon jinak.

Písemně mohou účastníci uzavřít *dohodu o narovnání* (§ 585 a násl. OZ)⁶⁴. Touto dohodou dochází k úpravě práv, která jsou mezi účastníky sporná či pochybná. Dosavadní závazek je nahrazen závazkem vyplývajícím z narovnání. O písemné formě platí obdobně to, co bylo zmíněno výše u dohody dle § 570 OZ⁶⁵. Tento právní institut je velice podobný s dřívější úpravou § 259 StZP (tzv. dohoda o sporných nárocích).

Jednou z neopomenutelných právních událostí, vztahujících se k zániku práv a povinností, je *smrt zaměstnance*. Právní následky této události řeší § 328 ZP, alespoň pokud jde o peněžitá práva zaměstnance. Peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají, a to ani pohledávky na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění⁶⁶. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu postupně, avšak zcela přímo, tj. bez toho aniž by byly předmětem dědického řízení, na jeho manžela, děti a rodiče, pokud s ním žili ve společné domácnosti v době jeho smrti. Teprve jestliže není

⁶² § 1982 NOZ

⁶³ § 1993 NOZ

⁶⁴ § 1903 NOZ

⁶⁵ NOZ nemá ekvivalentní ustanovení, a proto bude třeba použít ustanovení § 1902 NOZ, které § 570 a násl. OZ nejvíce odpovídá

⁶⁶ PICHRT, J. Zanikají smrtí zaměstnance pohledávky na náhradu za bolest a ztížené společenského uplatnění?. Bulletin advokacie, 2009, č. 7-8, str. 56-58

těchto osob, stávají se předmětem dědictví. Naopak peněžitá práva zaměstnavatele zásadně smrtí zaměstnance zanikají s výjimkami uvedenými v § 328 odst. 2 ZP⁶⁷.

Podle § 327 ZP lze dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli zajistit dohodou o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem (dlužníkem) a zaměstnavatelem (oprávněným), přičemž dohoda musí být uzavřena písemně. Tento způsob zajištění závazku ve svém konečném negativním důsledku povede při nedobrovolném splnění k výkonu práva srážkou ze mzdy a tím k zániku závazku. Srážky ze mzdy však nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí⁶⁸.

Konečně subjektivní práva a povinnosti mohou zaniknout rovněž *výkonem*, tj. jejich realizací. Takovým případem může být právo subjektu odstoupit od smlouvy. Odstoupením od smlouvy nárok na toto právo zaniká. V tomto případě se jedná o nehmotnou pracovněprávní odpovědnost.

3. Obecně o odpovědnosti v pracovním právu a jejích druzích

Z obecného hlediska je možné problematiku odpovědnosti v právu dělit podle jednotlivých právních odvětví, přičemž nelze opomenout skutečnost, že se lze v literatuře setkat s různými formami dělení založenými na více či méně odchylných kritériích. Dalším stupněm členění je potom již samotné rozdělení v rámci konkrétního právního odvětví. V případě této práce se jedná o oblast pracovního práva, a proto se při klasifikaci a charakteristice odpovědnosti budu věnovat této problematice v ZP upravené, s ohledem na úpravu jednotlivých právních institutů souvisejících s odpovědnostními vztahy, jež jsou zařazeny v ZP na různých místech, nicméně jsou dle mého názoru nezbytné k výkladu problematiky odpovědnosti za škodu v pracovním právu.

V teorii je nejčastěji používáno dělení odpovědnosti na odpovědnost **závazkovou** a **mimozávazkovou**. Toto kritérium našlo největšího uplatnění především v občanském právu. V pracovním právu nemá takové členění většího

⁶⁷ Podle § 328 odst. 2 ZP jsou těmito výjimkami: práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo práva, která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše, a práva na náhradu škody způsobené úmyslně

⁶⁸ § 278 OSŘ

významu, neboť většina odpovědnostních vztahů v tomto právním odvětví je mimozávazkových, avšak nutno uvést, že typickým příkladem závazkové odpovědnosti může být povinnost zaplatit sjednanou smluvní pokutu v případě porušení závazku sjednaného konkurenční doložkou (§ 310 a násl. ZP).

V odvětví pracovního práva lze rozlišovat odpovědnost i z hlediska počtu odpovědných subjektů – rozlišujeme odpovědnost **individuální** a **kolektivní** (tato nemá nic společného s dělením na individuální a kolektivní pracovní právo). Toto členění má však význam jen v oblasti odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 250 a násl. ZP.

Jiné, nicméně v pracovním právu jedno z nejdůležitějších dělení, je rozdělení odpovědnosti z hlediska zavinění, podle toho, zda se tento subjektivní prvek v předpokladech odpovědnosti vyskytuje či nikoli. Podle tohoto kritéria rozlišujeme tedy odpovědnost **subjektivní** a **objektivní**. O této problematice již bylo v obecné rovině pojednáno výše, nicméně o ní bude pojednáno i dále, zejména u jednotlivých druhů odpovědnosti za škodu.

Pro oblast pracovního práva je dále významné zejména dělení odpovědnosti na *odpovědnost hmotnou, jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost a odpovědnost realizovanou „subjekty“ (zásadně státem, resp. správními orgány, které vykonávají ve vztahu k zaměstnavateli vrchnostenskou moc)), které jsou odlišné od subjektů pracovněprávního vztahu.*

3.1. Hmotná pracovněprávní odpovědnost

Charakteristickým rysem hmotné odpovědnosti je, že sekundární povinnost, která zde vzniká, má materiální povahu. Zpravidla bude obsahem této povinnosti peněžité plnění, avšak není vyloučeno ani plnění uvedením věci v předešlý stav. Nejdůležitějším druhem této pracovněprávní odpovědnosti je odpovědnost za škodu, jež je tématem této práce, a z tohoto důvodu jí bude věnována samostatná část této práce.

V pracovním právu se dále můžeme setkat s odpovědností za vadné plnění (*tzv. odpovědnost za vyrobení zmetku*), tj. vadného výrobku, jestliže jej zavinil zaměstnanec z nedbalosti svou nedůslednou prací⁶⁹. Současný zákoník práce nemá sice výslovnou

⁶⁹ Do účinnosti ZP byla tato odpovědnost upravena mimo ZP, a to v ustanovení § 9 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů

úpravu této odpovědnosti, nicméně v tomto případě bude dle mého názoru nezbytné aplikovat na tento případ obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 250 ZP.

Vzhledem k subsidiárnímu použití OZ bude moci podle § 517 odst. 1 OZ⁷⁰ vzniknout v pracovním právu i odpovědnost za *prodlení*. Nebyl-li peněžitý nárok účastníka pracovněprávního vztahu řádně a včas uspokojen, může tento oprávněně požadovat, jako sekundární povinnost druhé strany, úroky z prodlení v souladu s ustanovením § 517 odst. 2 OZ⁷¹, a to ve výši stanovené prováděcím předpisem k tomuto ustanovení⁷².

Jak již bylo zmíněno výše, je možné v pracovním právu sjednat i smluvní pokutu. Takovou možnost dává ZP jediné v případě sjednání tzv. *konkurenční doložky* podle § 310 odst. 1 ZP⁷³, kdy je se zaměstnancem sjednána dohoda, jejímž obsahem je povinnost zaměstnance nevykonávat po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu 1 roku, činnost, která je svým charakterem konkurenční vůči činnosti, kterou vykonával za trvání pracovního poměru u původního zaměstnavatele. A dále závazek zaměstnance, že v případě porušení tohoto smluvního závazku bude povinen zaplatit bývalému zaměstnavateli sjednanou *smluvní pokutu*, která má taktéž charakter odpovědnostního plnění (§ 310 odst. 3 ZP).

Dalším neméně podstatným druhem hmotné odpovědnosti je odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, která s ním nebyla sjednána v pracovní smlouvě [stanovení druhu práce v pracovní smlouvě je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy dle ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) ZP]. Zaměstnavateli v takovém případě vzniká sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout zaměstnanci ***náhradu mzdy*** ve výši průměrného výdělku v případech stanovených ZP. Tuto

⁷⁰ § 1968 NOZ

⁷¹ § 1970 NOZ; podle § 1805 NOZ je však stanovena ochrana dlužníka ohledně výše úroků před liknavým přístupem věřitele k uplatnění své pohledávky

⁷² Nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku, ve znění nařízení vlády č. 180/2013 Sb.

Nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje úrok z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob (účinné od 1.1.2014)

⁷³ Zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, došlo ke snížení minimální výše přiměřeného peněžitého plnění na 1/2 průměrného měsíčního výdělku, které poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v souvislosti s dodržením závazku zaměstnance vyplývajícím z uzavřené konkurenční doložky

povinnost má předně tehdy, *převědl-li zaměstnance na jinou práci*, aniž k tomu byl podle § 41 ZP oprávněn a zaměstnanec tuto práci nemohl vykonávat (§ 208 ZP).

Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci také tehdy, jestliže s ním zaměstnavatel *neplatně rozváže pracovní poměr* (§ 69 ZP), ať už výpovědí, okamžitým zrušením nebo ve zkušební době. Zaměstnanec však musí zaměstnavateli neprodleně oznámit, má-li jeho pracovní poměr trvat i nadále, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ode dne, kdy toto oznámení učinil vůči zaměstnavateli do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Neučiní-li zaměstnanec toto oznámení, tj. netrvá-li na dalším pokračování pracovního poměru, platí, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měl skončit tímto neplatným rozvázáním pracovního poměru. Rozsah náhrady mzdy, jež by měla být zaměstnanci poskytnuta dle ustanovení 69 odst. 1 ZP, je však do jisté míry novým ustanovením § 69 odst. 2 ZP omezen, a to moderačním právem soudu pro případ, že by celková doba, po kterou má být zaměstnanci vyplácena náhrada mzdy, přesáhla 6 měsíců. Soud při rozhodování o přiměřeném snížení⁷⁴ náhrady mzdy přesahující dobu 6 měsíců přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec v předmětné době zaměstnán u jiného zaměstnavatele, jakou práci tam konal a též jakého výdělku dosahoval nebo z jakého důvodu se do práce nezapojoval.

Obdobně tomu bylo do konce roku 2011 i v případech, kdy *zaměstnanec oprávněně sám okamžitě zrušil pracovní poměr*, protože k tomu měl vážné důvody dle § 56 ZP (podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevédl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci, anebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti). V případech, kdy zaměstnanci nebyla vyplacena mzda či náhrada mzdy, měl takový zaměstnanec právo na odstupné dle § 67 ZP. Bylo tomu tak proto, že zaměstnanec byl nucen sám ukončit pracovní poměr v důsledku zaměstnavatelova vážného porušení zákonných povinností. Od 1.1.2012 však zaměstnanci, který zruší okamžitě pracovní poměr z důvodu dlužné mzdy, resp. náhrady mzdy, byť i jejich části nebo není-li dle lékařského posudku schopen dále konat práci bez vážného ohrožení jeho zdraví, náleží namísto odstupného náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku odpovídající délce výpovědní doby (§ 56

⁷⁴ Podle § 61 odst. 2 StZP, ve znění platném do 31.12.2006, bylo moderační právo soudu neomezené v tom smyslu, že soud nemusel přiznat zaměstnanci žádnou náhradu mzdy.

odst. 2 ZP). Zpravidla tedy bude náhrada mzdy v rozsahu dvou měsíčních průměrných výdělků. Od 1.1.2012 však může odpovídat i vyššímu rozsahu, a to v souladu s ustanovením § 51 odst. 1 ZP, za podmínky, že byla sjednána písemně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem delší výpovědní doba.

Nejvýznamnějším typem hmotné pracovněprávní odpovědnosti je bezpochyby **odpovědnost za škodu**. Jde o stěžejní část daného tématu, která je značně rozsáhlá, a proto jí bude věnována samostatná část této práce.

Závěrem *pojednání o hmotné odpovědnosti* je třeba zmínit, že musíme rozlišovat mezi sankční povinnostmi v důsledku porušení povinnosti některé ze stran a mezi neexistencí nároku na určité plnění pro nesplnění stanovených podmínek (někdy spíše ukazatelů či kritérií) tohoto nároku. V posledně uvedeném případě nelze vůbec hovořit o odpovědnosti. Jedním z takových případů může být situace, kdy zaměstnanci nepřísluší *prémie* (odměna za vykonanou práci nad rámec základního platu či mzdy), protože nedosáhl svým pracovním úsilím takového cíle, který by zakládal právo na tyto prémie, avšak pro tento případ byl srozuměn s tím, že mu nebudou prémie vyplaceny (tzv. *nenárokovaná složka mzdy či platu*). Nejde tedy o sekundární povinnost vzniklou porušením primární povinnosti, ale pouze o jeho svobodnou volbu nevyužít svého práva vyvinout toto zvýšené úsilí, jež by mu zajistilo vyplacení prémie.

3.2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost

Tato odpovědnost je zcela logicky nazývána *jinou než hmotnou*, protože sankce, které příslušná právní úprava obsahuje, nejsou materiální povahy, nýbrž se jedná o povinnost strpět jiné nepříznivé následky porušení primární povinnosti, než jsou následky spočívající v krácení peněžních nároků.

Do této odpovědnosti řadíme zejména povinnost *strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem*⁷⁵. Tato povinnost má charakter sankce pouze za předpokladu, je-li toto rozvázání důsledkem porušení primární právní povinnosti. Je totiž možná, dokonce i běžná situace, kdy subjekt má tuto povinnost, přestože žádnou primární povinnost neporušil; typicky se tak děje v případech, kdy dá zaměstnanec výpověď z pracovního poměru bez uvedení důvodu – takový jednostranný právní

⁷⁵ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

úkon⁷⁶ je právem zaměstnance, nikoliv sankcí pro zaměstnavatele za porušení nějaké jeho povinnosti. Sankční je tato povinnost vždy, pokud jde o *okamžité zrušení pracovního poměru* (§ 55 a 56 ZP), přičemž primární povinnost, kterou subjekt porušil, nemusí být vždy pracovněprávního charakteru [§ 55 odst. 1 písm. a) ZP]. Pokud jde o *výpověď danou zaměstnavatelem*, je možno hovořit o sankčním charakteru této povinnosti pouze v následujících případech:

- a) kdy zaměstnanec neodstranil v přiměřené době neuspokojivé pracovní výsledky, ač k tomu byl zaměstnavatelem v zákonné lhůtě vyzván [§ 52 písm. f) ZP];
- b) jsou-li u zaměstnance dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, nebo porušil-li zaměstnanec závažně povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci⁷⁷ [§ 52 písm. g) ZP];
- c) dochází-li ze strany zaměstnance k soustavnému méně závažnému porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a byl-li na možnost výpovědi z těchto důvodů písemně upozorněn za posledních 6 měsíců [§ 52 písm. g) ZP]; a nově též
- d) dojde-li ze strany zaměstnance k porušení jiné povinnosti podle § 301a ZP [povinnost dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce podle § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, (ZoNPoj)], [§ 52 písm. h) ZP].

Povahu odpovědnostního vztahu má i *odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem* podle § 36 odst. 2 ZP, tedy v případě, kdy zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo mu překážka v práci bránila, avšak zaměstnanec o této překážce neuvědomil do jednoho týdne svého zaměstnavatele. Za takové situace vzniká zaměstnanci povinnost strpět, aby zaměstnavatel využil svého práva od pracovní smlouvy odstoupit.

Do této skupiny odpovědnosti lze zařadit i porušení povinnosti zaměstnance oznámit zaměstnavateli svoji nepřítomnost v práci. Z neomluvené nepřítomnosti

⁷⁶ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

⁷⁷ 21 Cdo 2596/2011

zaměstnanec na pracovišti vyplývá totiž odpovědnost zaměstnance podle § 223 odst. 2 ZP, a to strpět krácení dovolené za každou takto zameškanou směnu o jeden až tři dny. Podle mého názoru je tato odpovědnost spíše na pomezí hmotné a jiné než hmotné odpovědnosti, neboť jde v konečném důsledku i o peněžité plnění (náhrada mzdy či platu) za případnou dovolenou.

3.3. Sankce ukládané jinými orgány

U této skupiny odpovědnostních vztahů je někdy sporné, zda lze skutečně hovořit o vzniku pracovněprávních odpovědnostních vztahů, neboť sekundární povinnost nesou sice nadále účastníci pracovněprávních vztahů (zejména zaměstnavatelé), avšak tím, kdo je oprávněn uložit sankci za porušení pracovněprávních povinností, je věcně a místně příslušný státní (správní) orgán. V těchto vztazích se tedy projevuje veřejnoprávní charakter pracovního práva, jako právního odvětví nacházejícího se na pomezí práva soukromého a veřejného. Státní (správní) orgány mohou do práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu zasahovat v rozsahu své pravomoci a kompetence, zásadně i z vlastního podnětu při výkonu své dozorní činnosti. Zásahy těchto orgánů se mohou uskutečňovat pouze na základě zákona a v jeho mezích (*secundum et intra legem*). Nerovné postavení účastníků těchto vztahů spočívá v tom, že státní (správní) orgány zde mají pravomoc rozhodovat jednostranně o právech a povinnostech druhých subjektů. Tuto nadřazenost státních (správních) orgánů je třeba striktně odlišovat od relativně nerovného vztahu „zaměstnanec – zaměstnavatel“, který je založen na smluvním principu.

Pokud bychom přijali výše uvedenou definici, že pracovněprávní odpovědnostní vztahy jsou založeny na pracovněprávních předpisech v celé jejich šíři, můžeme i zde popisované odpovědnostní vztahy označit za pracovněprávní odpovědnostní, respektive s dodatkem „realizované bez ohledu na základní pracovněprávní vztah zaměstnanec – zaměstnavatel“.

V některých případech může být však sporné, zda se nejedná spíše o odpovědnost správněprávní, neboť porušení povinností zaměstnavatelů jsou někdy v pracovněprávních předpisech označovány jako přestupky či správní delikty, což jsou zcela nepochybně instituty správního práva. Tak např. podle ZoZam, mohou státní

orgány za porušení pracovněprávních předpisů uložit v jednotlivých případech pokutu až do výše 5.000.000,- Kč.

Široký okruh povinností v pracovněprávních vztazích je také stanoven pro oblast *bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)*⁷⁸. Mezi právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP dle ustanovení 349 odst. 1 ZP řadíme zejména předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické⁷⁹, technické, stavební, dopravní, o požární ochraně, o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, chemickými látkami a přípravky zdraví škodlivými a rovněž tak dokumenty a normy technické. Obecný výčet předpisů uvedených v tomto ustanovení je zcela jistě demonstrativní a je tedy z něj zřejmé, že jde o ustanovení odkazovací. Pro tuto oblast platí zejména zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů, dle kterého mohou orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce ukládat pokuty za porušení předpisů týkajících se BOZP zaměstnancům i zaměstnavatelům. Kontrolu nad dodržováním těchto předpisů vykonávají dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zejména inspektoráty práce, které mohou rovněž dle tohoto zákona ukládat pokuty v této oblasti až do výše 2.000.000,- Kč.

V jiných právních oblastech vykonávají státní odborný dozor např. orgány hygienické či protiepidemické služby, státní báňské správy, inspekce životního prostředí, státní energetické inspekce, obchodní inspekce, aj.

4. Odpovědnost za škodu

Odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu je upravena v ZP zejména v části jedenácté, která nese název „Náhrada škody“ [kromě právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 365 a násl. ZP)] s tím, že ustanovení § 248 a § 249 ZP jsou věnována předcházení škodám, následují ustanovení, jež upravují právní rámec odpovědnosti zaměstnance za

⁷⁸ Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), do kterého byly implementovány směrnice rady ES 89/391/eec z 12.6.1989 a 91/383/eec z 15.6.1991

⁷⁹ Zejména zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

škodu (§ 250 až 264 ZP), ustanovení týkající se některých druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (§ 265 až 271 ZP) a dále společná ustanovení o odpovědnosti za škodu (§ 272 až 274 ZP) a v neposlední řadě ustanovení § 275 ZP, které odkazuje na právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 365 a násl. ZP).

Specifikum právního rámce odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání spočívá v tom, že je dočasně zařazen v přechodných ustanoveních ZP, dílu 1, části čtrnácté, a to do nabytí účinnosti ZoÚPZ (pravděpodobně tedy do 31.12.2014) nebo do doby zrušení ZoÚPZ. Pokud ke zrušení ZoÚPZ dojde, bylo by vhodné zařadit tuto problematiku zpět do „řádných ustanovení“ ZP tak, jak tomu bylo ve StZP (tj. do 31.12.2006), samozřejmě při respektování systematiky současného ZP.

Odpovědnost za škodu v pracovním právu však není soustředěna pouze do ZP, ale je upravena i ve zvláštních právních předpisech. Jedná se především o právní vztahy, jež jsou nazývány služebními poměry. Sem můžeme zařadit např. zákon č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů, (ZoZNSV), zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, (ZoV), zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a v neposlední řadě také dosud z velké části neúčinný zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů, (SZ). Odlišnostem v odpovědnosti za škodu z právních vztahů upravených těmito zvláštními zákony bude věnována samostatná kapitola.

Problematika pracovněprávní odpovědnosti za škodu je velmi rozsáhlá, a tak se její právní úprava nenalézá pouze ve shora uvedených právních předpisech, ale i v dalších právních předpisech. Jedná se především o právní předpisy, které můžeme podřadit pod právní normy veřejnoprávního charakteru, kterými jsou např. ZoZam, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a další zvláštní právní předpisy.

Právní úprava pracovněprávní odpovědnosti za škodu je v obecné rovině velmi ucelená, i když jak je zřejmé z výše uvedeného, jedná se o několik zásadních právních

předpisů, které tvoří jakési její pomyslné „jádro“. Z tohoto pohledu je třeba považovat tyto právní úpravy odpovědnosti za škodu za jeden celek a odlišit je od ostatních právních úprav, zejména pak od občanskoprávních či obchodněprávních⁸⁰. V případech, kdy by si mohly tyto instituty konkurovat, bude třeba zkoumat, zda došlo k naplnění předpokladů pro vznik odpovědnostních vztahů podle pracovněprávních předpisů nebo podle jiných právních předpisů. S ohledem na ustanovení § 4b odst. 1 věta první ZP⁸¹ není možné se od právní úpravy odpovědnosti za škodu odchýlit⁸², a to ani smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ani na základě vnitřního předpisu.

4.1. Funkce a zásady odpovědnosti za škodu

Obecně bylo o funkcích odpovědnosti pojednáno již v kapitole první, nicméně právě s ohledem na specifickou odpovědnost za škodu je nezbytné alespoň velmi stručně uvést, jaké funkce odpovědnosti se projevují nejvíce, popř. u jaké odpovědnosti se projevuje právě ta která konkrétní funkce. Z pohledu všeobecného by měla v popředí stát především funkce preventivní (výchovná), ze které ZP vychází a jejímž cílem a účelem je motivovat zaměstnance a zaměstnavatele, aby svým chováním, resp. jednáním škodám a obdobným následkům předcházeli, nebo aby včas a v dostatečné míře dalším nepříznivým následkům (např. většímu rozsahu škod) zamezili, především v situacích, kdy již k takovým následkům došlo. Preventivně-výchovná funkce se promítá do řady ustanovení ZP, o jejichž obsahu bude blíže pojednáno v kapitole 4.2., Prevence a předcházení škodám.

Druhou neméně významnou funkcí je funkce reparační, která, dojde-li již ke škodě, by měla umožnit nahradit poškozenému subjektu vzniklou škodu (zaměstnanci či zaměstnavateli), přičemž účelem této funkce je přenést zatížení v podobě vzniklé škody z poškozeného na škůdce, neboť tomu vzniká povinnost škodu nahradit, a to buď uvedením v předchozí stav, nebo nahradit škodu v penězích.

⁸⁰ Po rekodifikaci soukromého práva podle NOZ vč. specifik uvedených v ObchK pro odpovědnost za škodu vyplývající z korporátních vztahů

⁸¹ V § 4b odst. 1 věta první ZP je od 1.1.2012 výslovně vyjádřena dispozitivní zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, když toto ustanovení zní: „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.“

⁸² Viz nálezy Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06-1, bod 203, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 14.4.2008 pod č. 116/2008 Sb.; viz též JOUZA, L. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. Bulletin advokacie, 2008, č. 5, str. 29-30.

Nelze však opomenout ani funkci sankční (represivní), která je postihem za to, že došlo k protiprávnímu porušení primární povinnosti ze strany povinného subjektu stanovené právním předpisem, nebo že subjekt nezabránil škodní události. Jejím projevem je především povinnost snášet nepříznivé důsledky v podobě sankce, ukládané za takové porušení povinností (např. ze strany dozorčích orgánů, tedy sankce veřejnoprávní povahy).

Základní zásady pracovněprávních vztahů, a tedy i odpovědnostních pracovněprávních vztahů, obsahuje ustanovení § 1a ZP, nicméně nutno vzít v úvahu rovněž zásady občanskoprávní (autonomie vůle, ochrana dobrých mravů, ochrana dobré víry, nikomu neškodit apod.), které vyplývají pro oblast pracovního práva z principu subsidiarity OZ vůči ZP. Z výčtu uvedeného v § 1a ZP jsou s ohledem na téma této práce nejpodstatnější tyto zásady:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance [§ 1a písm. a) ZP],
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce [§ 1a písm. b) ZP],
- c) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [§ 1a písm. d) ZP] a
- d) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace [§ 1a písm. e) ZP].

Vzhledem k tomu, že jednotlivé funkce a zásady odpovědnosti za škodu spolu úzce souvisí a některé se i prolínají, níže pojednám zejména o rozdílnosti odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu z pohledu uplatnění jednotlivých funkcí a zásad.

Odpovědnost zaměstnance za škodu je vybudována na principu zavinění, tedy na subjektivním principu. Obecně se předpokládá, že zaměstnanec škodu nezavinil, a proto je povinností zaměstnavatele, chce-li u zaměstnance uplatnit náhradu škody, aby zaměstnanci popř. před příslušným soudem prokázal mimo jiné též zavinění ze strany zaměstnance. Z této obecné konstrukce však platí výjimky, které je možno nalézt u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a u odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí, kde se

zavinění zaměstnance předpokládá. V těchto případech je břemeno tvrzení a břemeno důkazní o zavinění zaměstnance obráceno, a to v neprospěch zaměstnance. Zaměstnanec se v těchto případech, má-li být zproštěn své odpovědnosti, musí *tzv. exkullovat* - vyvinít ze své odpovědnosti.

Dalším odlišným znakem odpovědnosti zaměstnance za škodu oproti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, který je projevem jak funkce reparační, tak zásady zvláštní ochrany zaměstnance (zejména vzájemného nerovného postavení zaměstnance a zaměstnavatele), je limitace výše náhrady škody, pokud byla způsobena nedbalostním jednáním zaměstnance. U každého druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu je však tato limitace náhrady škody stanovena rozdílně tak, aby přímo neohrozila samotnou existenci zaměstnance. Pokud je ale škoda způsobena zaměstnancem úmyslně, zásada ochrany zaměstnance v podobě limitace náhrady škody se neuplatní. Podrobněji o této problematice bude pojednáno v souvislosti s výkladem o odpovědnosti zaměstnance za škodu ve zvláštní kapitole.

Oproti odpovědnosti zaměstnance za škodu je odpovědnost zaměstnavatele za škodu založena na objektivním principu. Tento princip se vyznačuje především tím, že zde vůbec není akcentována složka zavinění. Jde tedy o odpovědnost „*bez ohledu na zavinění*“ a kromě obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která je na tomto principu založena, se u zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jedná o *odpovědnost za výsledek*, tzn. že se zde nezkoumá ani porušení právních povinností ze strany zaměstnavatele.

Výše náhrady škody v souvislosti s odpovědností zaměstnavatele za škodu není zásadně limitována, jako tomu bylo u odpovědnosti zaměstnance za škodu. Tato skutečnost je projevem ryze reparační funkce odpovědnosti za škodu, neboť zaměstnavatel, bez ohledu na skutečnost, zda škodu zavinil či nikoli, bude zásadně povinen vzniklou škodu uhradit v celém rozsahu. Výjimkou z tohoto pravidla je odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech podle § 268 odst. 2 ZP, kde je upravena limitace náhrady škody v konkrétních případech (zde se do jisté míry uplatňuje též zásada proporcionality v tom smyslu, že ani zaměstnavatel není v každém případě povinen nahradit veškerou škodu, která by zaměstnanci vznikla).

Závěrem této obecné části by bylo vhodné zmínit se o náhradě škody také z pohledu řešení sporů o náhradu vzniklé škody. Při řešení sporů platí soukromoprávní

metoda regulace obdobně, jako je tomu u jiných sporů vzniklých z pracovněprávních vztahů. Z uvedeného vyplývá, že při uplatnění práv z odpovědnosti za škodu se užívá dispozitivních právních norem a subjekty těchto sporů jsou si tak rovnocennými partnery, přičemž rozhodnutí, zda svá subjektivní práva uplatní (popř. jaký způsob ochrany svých subjektivních práv zvolí), je pouze na jejich rozhodnutí – uplatnění jejich práv, resp. nároků je tak pouze jejich právem, nikoli povinností. Spory v pracovněprávních věcech se řídí ustanoveními OSŘ.

Odlišná koncepce uplatnění práv, resp. nároků v oblasti náhrady škody je stanovena v § 14 odst. 4 a 5 ZoMajČR, kdy organizační složka státu jakožto zaměstnavatel „*důsledně využívá všechny právní prostředky při uplatňování a hájení práv státu jako vlastníka a při ochraně majetku před neoprávněnými zásahy a včas uplatňuje právo na náhradu škody a ...*“, a to tak, aby státu nevznikla škoda⁸³. V tomto posledně uvedeném případě se již ale jedná o veřejnoprávní metodu regulace.

4.2. Prevence a předcházení škodám

Účelem tohoto institutu, je především snaha o takovou právní úpravu, která by zajistila minimalizaci vzniku škod obecně. Obecná právní úprava tohoto institutu je primárně pro soukromoprávní oblast právních vztahů upravena v OZ⁸⁴, avšak pro oblast pracovněprávních vztahů jde o odlišnou, zvláštní úpravu, která v této oblasti směřuje mnohem hlouběji. ZP tak oproti občanskoprávní úpravě výslovně stanoví též povinnost předcházet vzniku bezdůvodného obohacení (§ 249 odst. 1 věta první ZP).

Takto nastíněné pojetí zásady prevence v pracovněprávních vztazích je nezbytné podrobněji analyzovat, a to jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele.

Zásada prevence, jež je naplněním čl. 28 LZPS (právo na uspokojivé pracovní podmínky), je rozvedena v ustanovení § 248 ZP, kdy je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Zjistí-li zaměstnavatel závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Dále je zaměstnavatel oprávněn při zajišťování ochrany svého majetku provádět v nezbytném rozsahu i kontrolu věcí, které

⁸³ Zejména se jedná o právní úpravu odpovědnosti za škodu dle ZoZNSV, ZoVoj, ZoSPPBS, apod.

⁸⁴ § 415 až 419 OZ resp. § 2900 a násl. NOZ

zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí od zaměstnavatele, popř. činit tzv. *osobní prohlídky zaměstnanců*, avšak za přísného zachování práva zaměstnanců na ochranu osobnosti podle § 11 OZ⁸⁵ (zejména ochrany osobní svobody, občanské cti a lidské důstojnosti); osobní prohlídky může provádět pouze osoba stejného pohlaví. Bližší podmínky může stanovit zaměstnavatel v interním předpisu. V některých případech, zejména jedná-li se o velkého zaměstnavatele, využívají tyto zaměstnavatelé k této činnosti služeb specializovaných subjektů – např. bezpečnostních agentur.

S touto prevenční povinností velmi úzce souvisí institut péče o zaměstnance. Při zajišťování péče o zaměstnance je zaměstnavatel povinen vytvářet pro zaměstnance takové pracovní podmínky, jež umožní zaměstnancům zaměstnavatele bezpečný výkon práce. Nedílnou součástí povinností zaměstnavatele je rovněž zajištění preventivní lékařské péče dle zvláštních právních předpisů a plnit povinnosti vyplývající z ustanovení týkajících se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (bližší § 101 ZP a zákon č. 309/2006 Sb.⁸⁶).

Tato péče o zaměstnance rovněž zahrnuje i bezpečnou úschovu svršků, a to vždy v souvislosti se specifiky vykonávané práce u zaměstnavatele, která může např. vyžadovat výkon práce ve zvláštních oděvech a obuvi, a dále v povaze jiných osobní věcí, které zaměstnanci obvykle nosí do práce (§ 226 ZP). Podrobně se budu věnovat této problematice v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v příslušné kapitole.

Plnění prevenčních povinností na straně zaměstnavatele není vhodné vykládat striktně dle zákonných ustanovení, ale je třeba vnímat plnění těchto povinností především v souvislosti s konkrétní praxí, která se uplatňuje u jednotlivých zaměstnavatelů s ohledem na jejich vnitřní organizační strukturu, resp. počet stupňů řízení konkrétních zaměstnanců. Takovou praxí může být plnění pracovních povinností jednotlivých vedoucích zaměstnanců na určitém stupni řízení u zaměstnavatele, neboť i pro tyto zaměstnance je již přímo zákonem uloženo (§ 302 ZP) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat ochranu a bezpečnost zdraví při práci, a dále dodržovat právní předpisy, popř. vnitřní předpisy zaměstnavatele.

⁸⁵ § 81 NOZ

⁸⁶ Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

Nemá-li zaměstnanec ze strany zaměstnavatele vytvořeny potřebné pracovní podmínky pro výkon práce, je povinen oznámit tuto skutečnost neprodleně svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci (§ 249 odst. 3 ZP).

Na straně druhé, tedy u každého zaměstnance, existuje povinnost v souvislosti se zásadou prevence, počínat si při výkonu práce tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku jiných subjektů pracovněprávních vztahů, ani k bezdůvodnému obohacení [§ 249 ZP i ve spojení s § 301 písm. d) ZP]. Pokud by totiž zaměstnanec porušil zaviněně některou z prevenčních povinností, mohla by u něho za určitých podmínek vzniknout obecná odpovědnost za škodu (§ 250 ZP), a pokud by mělo dojít k bezdůvodnému obohacení, je třeba aplikovat ustanovení § 324 ZP. Tato obecná prevenční povinnost zaměstnance se vyžaduje kdykoli v průběhu pracovního poměru, a není tedy vázána na skutečnost, že zaměstnavateli již hrozí vznik určité škody (jako je tomu u oznamovací povinnosti zaměstnance, kterou můžeme charakterizovat jako zvláštní prevenční povinnost).

Posledně zmíněná zvláštní oznamovací povinnost zaměstnance je jednou ze zvláštních prevenčních povinností. Nastává teprve s okamžikem, kdy již hrozí vznik škody, a to bez ohledu na skutečnost, kdo nese odpovědnost za takto hrozící škodu a komu vznik takové škody hrozí (zaměstnavateli, kolegům, či jiné fyzické nebo právnické osobě). Povinnost zaměstnance oznámit tuto skutečnost je vztažena vůči jeho nadřízenému vedoucímu zaměstnanci⁸⁷.

Jinou zvláštní prevenční povinností je povinnost zakročovací, jež je oproti oznamovací povinnosti vázána pouze na škodu, která bezprostředně hrozí zaměstnavateli zaměstnance. Tato povinnost zakročit se aktivuje v situaci, kdy již škoda zaměstnavateli bezprostředně hrozí. Požadavek bezprostřednosti hrozící škody je třeba vnímat jako skutečnost, kterou s ohledem na časové možnosti nelze odvrátit splněním oznamovací povinnosti, neboť takové oznámení by se zcela minulo svým účinkem. Výjimkou z tohoto pravidla je skutečnost, že zaměstnanci brání v zakročení důležitá okolnost, přičemž za takovou můžeme zcela nepochybně považovat nedostatek odborné

⁸⁷ Podle § 11 ZP se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

zdatnosti k obsluze určitého zařízení, které ze své povahy vyžaduje po obsluze vyšší odborné znalosti (např. frézovací stroje, laserová zařízení apod.), jestliže je k odvrácení škody nezbytné takové zařízení či stroje ovládnout. Dalšími okolnostmi, za nichž je vyloučena povinnost zaměstnance zakročit, jsou nezpůsobilost zaměstnance zakročit fyzicky a situace, kdy by zaměstnanec vystavil sám sebe nebo dokonce i jiné zaměstnance, popř. osoby jemu blízké (§ 116 OZ)⁸⁸ vážnému ohrožení, přičemž závažnost ohrožení těchto osob je nezbytné posuzovat podle konkrétního případu, nikoli jen z všeobecného charakteru ohrožení.

Za porušení těchto zvláštních povinností odpovídá zaměstnanec dle ustanovení § 251 ZP. Pro případ, že při odvrácení škody vznikla zaměstnanci věcná škoda, bude založena odpovědnost zaměstnavatele za tuto věcnou škodu dle § 266 ZP. Dojde-li při plnění těchto prevenčních povinností k újmě na zdraví, nemůže se zaměstnavatel zcela či z části zprostit své odpovědnosti za škodu, jestliže zaměstnanec, který odvracel škodu hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí bezprostředně hrozící životu či zdraví, tento stav úmyslně nevyvolal (§ 368 ZP).

4.3. Pojem „škoda“

Přesto, že je vznik škody jedním ze stěžejních předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance, ale i zaměstnavatele za škodu, nenalezneme v ZP legální definici pojmu „škoda“. V pracovním právu není škodou jakákoli majetková újma, která by mohla být v běžném životě takto vnímána. Soudní praxe definovala pojem „**škoda**“ jako *újmu v majetkové sféře poškozeného vyčíslitelnou v penězích*. Takto definovaný pojem škody však nevylučuje, že by škoda mohla vzniknout pouze na hmotném majetku. Škoda totiž může vzniknout i jako nemajetková újma, za předpokladu, že ji lze vyjádřit všeobecně přijímaným ekvivalentem – penězi, což do určité míry umožňuje přiměřeně zmírnit důsledky této nemajetkové újmy poskytnutím plnění v peněžní formě. V pracovním právu je nemajetkovou újmou např. újma na zdraví a s tím související odpovědnost za bolest a ztížení společenského uplatnění, kterou tak můžeme považovat za hmotnou odpovědnost za nemajetkovou újmu. Při vzniku újmy na zdraví považujeme zaplacení peněžité částky za konkrétní zadostiučinění pro poškozeného zaměstnance za fyzickou

⁸⁸ § 22 odst. 1 NOZ

bolest, kterou vytrpěl v důsledku poškození jeho zdraví v souvislosti s výkonem práce u zaměstnavatele, a z tohoto důvodu nebude schopen se plně uplatnit ve společnosti jako před vznikem této újmy. Peněžitá náhrada za újmu na zdraví zaměstnance má zaměstnanci umožnit, aby byl schopen opatřit si takové hodnoty (věci), které mu pomohou překonat jeho nové tíživé postavení a následně též snížené společenské uplatnění.

Škodou se ve své konkrétní podobě rozumí jednak **skutečná škoda** a rovněž tak **jiná škoda (ušlý zisk)**, které zpravidla vznikají protiprávním jednáním nebo na základě škodné události popř. protiprávního stavu.

Právní teorie a soudní praxe rozlišují **dva základní druhy škody**, kterými jsou:

- a) Skutečná škoda (*damnum emergens*), kterou se rozumí majetková újma vyčíslitelná v penězích, o kterou se zmenšil již existující majetek poškozeného, ale též hodnota majetku, kterou bude nutno vynaložit za účelem uvedení poškozené věci do původního stavu. Pokud budeme respektovat dvě základní funkce výdělku, tedy funkci alimentární a sociální, pak za skutečnou škodu u zaměstnance považujeme jeho ušlý výdělek⁸⁹ (zpravidla mzdu či plat).

Za skutečnou škodu u zaměstnavatele, kterou zaměstnanec způsobil svému zaměstnavateli při poškození výrobního strojního zařízení, se bude považovat částka, která bude odpovídat opravě strojního zařízení do předchozího stavu (funkčního stavu z hlediska jeho standardního provozu), nikoli však částku, která by jakýmkoli způsobem vedla ke zhodnocení strojního zařízení oproti stavu před jeho poškozením).

- b) Jiná škoda, resp. ušlý zisk (*lucrum cessans*), kterou je újma, jejíž podstata spočívá na straně poškozeného v nemožnosti rozmnožit (zvětšit) svůj majetek následkem škodné události, neboť za pravidelného a bezeškodného průběhu by k takovému rozšíření majetku poškozeného prokazatelně bezpochyby došlo.

⁸⁹ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 406; rovněž BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 698 Viz též R 40/1984; 21 Cdo 1214/1998

Ušlým ziskem u zaměstnavatele se rozumí např. situace, kdy zaměstnanec bez řádného rozvázání pracovního poměru a dodržení výpovědní doby začne pracovat pro jiného zaměstnavatele. V takovém případě, totiž původnímu zaměstnavateli uniká zisk, neboť výrobky, které by bylo možno vyrobit a následně se ziskem prodat, neměl za dané situace, kdo vyrobit, po dobu než zaměstnavatel získá plnohodnotnou náhradní pracovní sílu za tohoto zaměstnance. Jiným příkladem může být i neomluvená absence zaměstnance v důsledku, které bude zaměstnavatel nucen zrušit objednávku či poskytnout slevu z kupní ceny za nedodané výrobky řádně a včas svému odběrateli, anebo předstíraný výkon práce, který však ve skutečnosti způsobuje škodu zaměstnavateli, neboť v předmětné pracovní době si zaměstnanec vyřizuje své soukromé záležitosti⁹⁰.

V souvislosti s odpovědností za škodu užívá ZP oba pojmy, jak ušlý zisk (§ 257 odst. 3 ZP), tak jinou škodu (§ 268 ZP), na rozdíl od právní úpravy StZP. Shodně však i nadále platí, že povinnost odpovědného subjektu nahradit rovněž jinou škodu (ušlý zisk) je dána pouze v případě, byla-li škoda způsobena úmyslně.

Pro náhradu škody, ať je povinným subjektem zaměstnanec či zaměstnavatel, platí, že škoda se hradí v penězích, pokud není odčiněna uvedením v předešlý stav (§ 257 odst. 1 ZP a § 269 ZP). Z uvedených ustanovení plyne možnost volby způsobu náhrady škody povinným subjektem a současně se ze znění ustanovení nabízí, dle mého názoru, upřednostňovat náhradu škody uvedením v předešlý stav, a nikoli, jak uvádí judikatura, náhradu v peněžní formě⁹¹. Uvedení věci v předchozí stav může spočívat zejména v obstarání nové věci nebo v opravě věci, a pokud je tento postup možný, není namístě upřednostňovat peněžitou náhradu.

Náhrada způsobené škody by měla být poskytnuta řádně a bez zbytečného odkladu po zjištění a určení škody s tím, že při určení výše škody se vychází z ceny věci v době poškození nebo ztráty. Cenou věci se dle § 272 ZP rozumí obvyklá cena v době a místě vzniku škody. Stanovení obvyklé ceny věci bude zpravidla vycházet ze znaleckého posudku k tomuto účelu vypracovanému, nedohodnou-li se oprávněný a

⁹⁰ 21 Cdo 2596/2011

⁹¹ S III, s. 77

povinný jinak. Doba vzniku škody není důležitá pouze, jak bylo výše uvedeno, pro stanovení obvyklé ceny věci, ale i pro počátek běhu promlčecí lhůty, tedy pro posouzení skutečnosti, zda zaměstnanec či zaměstnavatel uplatnil případnou náhradu škodu včas.

4.4. Dobré mravy

Jedním z předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle § 261 odst. 3 ZP je, aby škoda byla způsobena úmyslným jednáním zaměstnance proti dobrým mravům.

Pojem „*dobrych mravů*“ (*boni mores*) není žádným právním předpisem definován, neboť se jedná o kategorii neprávních pravidel chování. Výklad tohoto pojmu je tak ponechán právní teorii a judikatuře, popř. i jiným vědním disciplínám. Tato skutečnost je podpořena do určité míry i tím, že obsahově nelze pojem „dobré mravy“ bezezbytku vymezit, neboť jakožto odraz mravního řádu společnosti se mohou nepochybně v průběhu času a v závislosti na stupeň společenského vývoje měnit.

Za **dobré mravy** je třeba, v návaznosti na shora uvedené a na ustálenou soudní judikaturu, považovat *souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu základních norem.*⁹²

4.5. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

V průběhu pracovního procesu mohou vznikat škody při různých činnostech, jak bylo naznačeno v předchozím textu. Primárně se však bude vznik odpovědnostního vztahu odvíjet zpravidla od porušení právních povinností, popř. úmyslného jednání proti dobrým mravům ze strany zaměstnance, a to pokud by k takovýmto jednáním došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Není však vyloučeno, a tyto případy nejsou ani nikterak ojedinělé, že vznikne subjektu škoda mimo rámec plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. V takovýchto případech bude sice založen odpovědnostní vztah mezi subjekty primárního pracovněprávního vztahu,

⁹² Např. 30 Cdo 1842/2000, obdobně též nálezy Ústavního soudu ČR ze dne 26.2.1998, sp. zn. II. ÚS 249/97-1

nicméně jej nebude možné právně kvalifikovat jako pracovněprávní odpovědnostní vztah právě proto, že nebyly naplněny základní požadavky pro vznik pracovněprávní odpovědnosti podle ZP, byť ke škodě došlo v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele – jde o tzv. *exces* (vybočení z plnění pracovních povinností)⁹³. Nebude-li zde totiž škůdcem (zaměstnancem) naplněn místní, časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů, resp. přímá souvislost s ním, bude třeba posoudit, zda činností zaměstnance, kterou byla způsobena škoda, zaměstnanec sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů⁹⁴. O plnění pracovních úkolů se předně nebude jednat v případech, kdy zaměstnanec při plnění těchto úkolů sledoval pouze svůj vlastní soukromý zájem⁹⁵. Tato skutečnost však nebrání možnosti uvažovat o naplnění zákonných předpokladů pro vznik odpovědnosti podle jiných právních předpisů, zejména občanskoprávních, kde však není upravena limitace náhrady škody při nedbalostním zavinění subjektu, jako je tomu v případě zaměstnance podle ustanovení ZP.

O odpovědnostním pracovněprávním vztahu tedy bude možné hovořit zásadně jen tehdy, pokud škoda nastala během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273 a § 274 ve spojení s § 250 odst. 1 ZP a § 265 odst. 1 ZP). Splnění této zákonné podmínky je dalším ze základních předpokladů pro vznik odpovědnostního vztahu, a proto precizní vymezení těchto dvou pojmů bude zcela zásadní. O důležitosti těchto pojmů svědčí i skutečnost, že byly tyto pojmy převzaty do ZP z předchozí právní úpravy, jímž bylo z hlediska právní síly právních předpisů pouze nařízení vlády⁹⁶. Implementací těchto ustanovení přímo do ZP účinného k 1.1.2007 došlo k jistému ucelení této problematiky.

Z pohledu plnění základních povinností zaměstnance v rámci pracovního poměru, jež vyplývají z § 38 odst. 1 písm. b) ZP by se mohlo zdát, že postačí, koná-li zaměstnanec práci osobně a podle pokynů zaměstnavatele dle pracovní smlouvy. Takové pojetí je pro institut odpovědnosti zaměstnance za škodu nedostačující, a proto ZP rozšiřuje samotný výkon práce podle pracovní smlouvy v ustanovení § 273 ZP o

⁹³ Např. 21 Cdo 2480/2009; S IV str. 410, R 71/1978 trestní; viz též SOUČKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. C. H. BECK. Praha 2004, str. 484

⁹⁴ NS ČSSR Cpj 87/70, 21 Cdo 2935/2011

⁹⁵ 25 Cdo 2269/2006, 21 Cdo 418/2011

⁹⁶ § 25 a § 26 ZPN

definici pojmu „**plnění pracovních úkolů**“ a v ustanovení § 274 ZP o definici pojmu „**úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů**“.

- a) Plněním pracovních úkolů se rozumí nejen výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru (druh práce sjednaný v pracovní smlouvě vykonávaný v souladu s pokyny zaměstnavatele a s ohledem na aktuální pracovní zařazení) a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a činností, které jsou předmětem pracovní cesty podle § 42 ZP (časově omezené vyslání zaměstnance k plnění pracovních úkolů mimo sjednané místo výkonu práce - cesta z místa pracoviště dle pracovní smlouvy do jiného místa, kde má po omezenou dobu vykonávat práci, je nutným úkonem před počátkem práce nebo po jejím skončení), ale rovněž i jiné činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele (tzn. jiný druh práce než je sjednán v pracovní smlouvě, nicméně dle příkazu zaměstnavatele) a činnosti konané pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP či ostatních zaměstnanců popř. i činnosti konané pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k nim zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění (např. řidičské oprávnění, oprávnění k držení zbraně či jiná zvláštní oprávnění dle zákona č. 61/1988 Sb.⁹⁷ apod.) nebo je nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolné výpomoci organizované zaměstnavatelem (zejména běžná spolupráce mezi zaměstnanci zaměstnavatele ve formě společenské služby, plnění funkcí v odborové organizaci popř. radě zaměstnanců atd.).

Od samotného výkonu pracovních povinností dle § 38 odst. 1 písm. b) ZP je třeba právě odlišit shora uvedenou jinou činnost zaměstnance, která nevyplývá ze sjednaného druhu práce. Výkon takovéto jiné činnosti, jež je zahrnuta pod pojem plnění pracovních úkolů, je však pouze na svobodném rozhodnutí zaměstnance. Zaměstnanec může, ale nemusí, takové žádosti či výzvě zaměstnavatele vyhovět. Obdobné platí, pokud zaměstnavatel vydal pokyn k jiné činnosti v rozporu s § 38 odst. 1 písm. b) ZP a zaměstnanec takovému příkazu vyhověl.

⁹⁷ Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů

b) *Za úkony přímo⁹⁸ související s plněním pracovních úkolů* ve smyslu ustanovení § 274 ZP se považují úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce či po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech, jež jsou konány v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci, a cesta k nim a zpět. Přesto, že se zákonodárce snažil vymezit určité oblasti činností, jež lze subsumovat pod tento pojem značně kasuisticky, je zapotřebí pokusit se zobecnit tyto činnosti tak, abychom mohli vždy konkrétní jednání buď pod tento pojem podřadit či nikoli. Takovými kritérii budou zejména hledisko místní, časové a věcné ve vztahu k předmětné činnosti zaměstnance⁹⁹.

Předně takovými úkony budou před počátkem práce převlečení do pracovního oděvu či obuvi, příprava strojního zařízení k zahájení práce, pokud je takový výkon s ohledem na výkon určité práce nezbytný (např. laboranti, kováři, slévači, doktoři aj.). Shodně budou klasifikovány rovněž obdobné činnosti zaměstnance po skončení práce, především převlékání oděvů a obuvi a též osobní hygiena, jsou-li nutné po skončení práce. Nutným úkonem před počátkem práce nebo po skončení výkonu práce bude i cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště či z něj anebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, jestliže současně není obcí jeho pravidelného pracoviště podle § 387 odst. 2 ZP. Za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkonů se považují též některé činnosti během práce, jako jsou potřeby zaměstnanců dojet si na sociální zařízení a zpět, i dodržování pitného režimu zaměstnanců v podmínkách stanovených nařízením vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁸ NS 6 Cz 89/68 Při odpovědnosti za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností z pracovního poměru v souvislosti s plněním pracovních úkolů nejde o jakoukoli, tedy i nepřímou souvislost. Jestliže pracovníci žalobce slavili ve skladu prodejny odměny za dobré umístění v soutěži prodejen o nejlepší výzdobu výkladu, a této souvislosti došlo k požáru, když žalovaná zapomněla vypnout před opuštěním místnosti elektrický vaříč, na němž vařila pro účastníky oslavy kávu, není možné, jde-li o jednání žalované, hovořit o zaviněném porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

⁹⁹ 21 Cdo 2612/2010

Zvláštní postavení v rámci těchto úkonů má bezesporu činnost související se stravováním zaměstnanců. Zde bychom mohli hovořit o jisté dvojkolejnosti – kdy jsou činnosti bezprostředně předcházející stravování, zejména pak cesta do prostor určených v objektu zaměstnavatele ke stravování, považovány za úkony dle ustanovení § 274 odst. 1 ZP a na druhé straně cesta za účelem stravování mimo objekt zaměstnavatele, která je vyloučena z dikce ustanovení § 274 odst. 1 ZP¹⁰⁰, a to i přes skutečnost, že sama přestávka na jídlo a oddech není obecně dobou výkonu práce dle ustanovení § 88 odst. 4 ZP ve spojení s § 348 ZP.

Vyšetřením či *ošetřením* ve zdravotnickém zařízení jakožto úkony přímo souvisejícími s plněním pracovních úkolů se dle ZP rozumí pouze takové úkony, které:

- i. jsou prováděny ve zdravotnickém zařízení na příkaz zaměstnavatele,
- ii. jsou prováděny v souvislosti s výkonem noční práce nebo
- iii. jsou ošetřením první pomoci, přičemž v těchto případech je cesta k těmto vyšetřením a ošetřením i cesta zpět vždy považována za úkon přímo související s plněním pracovních úkolů, tedy bez ohledu na skutečnost, zda je zdravotnické zařízení v objektu zaměstnavatele či nikoli.

A contrario *jiná vyšetření či ošetření ve zdravotnických zařízeních*, než shora uvedená nelze považovat za úkony ve smyslu § 274 ZP. Půjde především o vyšetření či ošetření, která jsou vyvolána pouze zdravotním stavem zaměstnance (např. preventivní návštěva zubního lékaře apod.). Pokud však bude i toto obecné vyšetření či ošetření konáno v objektu zaměstnavatele, bude taková cesta do zdravotnického zařízení a zpět, avšak pouze cesta nikoli vyšetření či ošetření samotné, považována za úkon související s plněním pracovních úkolů. Obdobné se bude vztahovat i pro cestu do zdravotnického zařízení a zpět.

¹⁰⁰ 21 Cdo 1824/2005 (SJ č. 4/2007, str. 284) Utrpí-li zaměstnanec pracovní úraz mimo rámec prostor, které jsou ve sféře dispozice zaměstnavatele, není z tohoto hlediska významné, že cesta po veřejném prostranství byla jediným možným přístupem k místu stravování zaměstnance

Dalšími činnostmi, o kterých je možné hovořit v souvislosti s úkony přímo souvisejícími s plněním pracovních úkolů, jsou *pracovní cesty* a *školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem či odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, jimiž se sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců*. Byť jsou pracovní cesty charakterizovány jako přímé plnění pracovních úkolů a pojednáno o nich bylo v pozitivním vymezení shora, a školení zaměstnanců jsou považována pouze za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, můžeme najít pro obě tyto činnosti společné jednotící prvky ve vztahu k výkonu práce. Především se bude jednat o skutečnost, že pracovní cesta mimo sjednané místo výkonu práce je za určitých podmínek výkonem práce stejně tak, jako je stanovena nevratitelná právní domněnka, že školení zaměstnanců mající podobu zaškolení, zaučení a prohlubování kvalifikace jsou považovány rovněž za výkon práce, a z tohoto důvodu budou pro obě činnosti, s výjimkami uvedenými níže, platit stejná pravidla, pokud k jejich konání bude docházet mimo sjednané místo výkonu práce. V takových případech bude vždy rozhodné pořadí¹⁰¹, v jakém nastanou právně relevantní skutečnosti, kterými jsou cesta k vlastnímu pracovišti a případné ubytování v místě, odkud se bude zaměstnanec např. pravidelně dostavovat na školení.

Na druhé straně ZP stanoví v ustanovení § 274, nejen pozitivní vymezení pojmu úkony konané v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, jak o něm bylo pojednáno výše, ale rovněž ve své větě druhé stanoví negativní vymezení tohoto pojmu, a to tak, že jimi nejsou následující činnosti:

- a) *cesta do zaměstnání a zpět*, kterou je dle ustanovení § 387 odst. 1 ZP „cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo zaměstnavatelem určené k plnění pracovních úkolů a zpět“ jako je např. určené staveniště, hráz u rybníka při výloveh rybníků, konferenční centrum v případě pracovní cesty¹⁰² apod., přičemž tato otázka nebudí pochybnosti tam, kde při vstupu do objektu zaměstnavatele je například vrátnice popř. recepce apod., ale spíše v těch případech, kdy v jedné budově nebo v jednom areálu působí více

¹⁰¹ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 704

¹⁰² 21 Cdo 4834/2010

zaměstnavatelů.¹⁰³ Zcela specifická je situace u vojáků z povolání, u kterých se cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta do služby a zpět. Pokud je však vyhlášen stav bojové pohotovosti nebo je ohlášen jiný poplach, považuje se cesta do kasáren za úkon konaný v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a proto by se případný úraz při cestě do kasáren při vyhlášení bojové pohotovosti nebo při poplachu považoval za pracovní úraz;

- b) *stravování, vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení a cesta k nim a zpět*, za podmínky, že takováto cesta se neuskutečňuje pouze v objektu zaměstnavatele (výjimky, tj. skutečnosti, které naopak způsobí, že takovéto činnosti se považující za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů byly uvedeny shora, v rámci pozitivního vymezení úkonů přímo souvisejících s plněním pracovních úkolů).

V souvislosti s výkladem shora uvedených pojmů bych se ještě rád na tomto místě zmínil o zvláštní úpravě, která se dotýká problematiky pracovních úrazů. Zvláštní ustanovení § 380 odst. 2 ZP rozšiřuje výše uvedenou místní, časovou a věcnou souvislost činností zaměstnance, když nad rámec „plnění pracovních úkolů“ a „přímou souvislost s ním“, které již sami rozšiřují možnost uplatnění institutu odpovědnosti za škodu, stanoví, že jako pracovní úraz se posuzuje rovněž úraz, který utrpěl zaměstnanec „pro plnění pracovních úkolů“. K této problematice však podrobněji v kapitole 6.3.3. věnované odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

4.6. Druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu

ZP systematicky člení jednotlivé druhy odpovědnosti za škodu podle odpovědných subjektů pracovněprávních vztahů, kterými jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Z tohoto členění vycházím i při výkladu této materie níže. Rozlišujeme

¹⁰³ 21 Cdo 688/2005 (R 36/2006) Pokud je v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu ustanovení § 190 odst. 2 StZP (nyní § 274 odst. 1 věta druhá ZP), rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání; z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.

tedy v tomto smyslu dvě základní skupiny, a to odpovědnost zaměstnance za škodu a odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Obě tyto skupiny se však dále vnitřně člení na odpovědnost obecnou a zvláštní, o jejichž charakteru již bylo obecně pojednáno a podrobný výklad je soustředěn u jednotlivých druhů odpovědnosti podle níže uvedeného schématu odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu.

Odpovědnost zaměstnance za škodu:

- a) obecná odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 ZP)
- b) zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu
 - i. odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 251 ZP)
 - ii. odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 - § 254 ZP)
 - iii. odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (§ 255 - § 256 ZP)

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu:

- a) obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu (§ 265 ZP)
- b) zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu
 - i. odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody (§ 266 ZP),
 - ii. odpovědnost za škodu na odložených věcech (§ 267 ZP),
 - iii. odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 365 a násl. ZP).

5. Odpovědnost zaměstnance za škodu

5.1. Obecná charakteristika odpovědnosti zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu lze dělit dle různých kritérií do několika samostatných skupin. Nepraktičtější však bude na tuto odpovědnost nahlížet podle zákonných předpokladů vzniku těchto odpovědnostních vztahů, a to na obecnou a zvláštní odpovědnost. Obecná odpovědnost je zakotvena v ustanovení § 250 ZP,

zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou pak upraveny ustanoveními § 251 až § 255 ZP.

Jak již bylo uvedeno výše, je možné klasifikovat i odpovědnost zaměstnance za škodu na základě kriteria „*zavinění ve vztahu k porušení povinností zaměstnance*“, které je obecně také jedním z prvků předpokladů této odpovědnosti. U odpovědnosti zaměstnance za škodu, však nebude možné hovořit o klasickém dělení na odpovědnost subjektivní a objektivní, jako tomu bude u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, nicméně je třeba se soustředit na skutečnost, zda je zavinění u odpovědnosti zaměstnance za škodu presumováno či nikoli. Z tohoto pohledu tedy můžeme konstatovat, že pokud se bude jednat o presumované zavinění zaměstnance, které je charakteristické pro jeho zvláštní odpovědnost podle § 251, § 252 a § 255 ZP, bude na zaměstnanci, aby unesl břemeno tvrzení [§ 101 odst. 1 písm. a) OSŘ] a důkazní břemeno [§ 101 odst. 1 písm. a) OSŘ a § 120 odst. 1 OSŘ] k prokázání skutečností, že škodu porušením svých povinností nezavinil, neboť v těchto případech přechází tato povinnost právě na samotného zaměstnance. Na druhé straně, a to platí pro obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 ZP), je povinností zaměstnavatele prokazovat zavinění zaměstnance za škodu.

Pokud se tedy přidržíme dělení odpovědnosti zaměstnance za škodu na obecnou a zvláštní, je třeba upozornit ještě na další rozdíl mezi těmito druhy odpovědnosti, a to na rozsah náhrady škody, který bude zaměstnanec povinen zaměstnavateli uhradit, neboť i zde se projevuje ochranná funkce pracovního práva ve prospěch zaměstnance (zejména u škody způsobené z nedbalosti)¹⁰⁴.

Na závěr tohoto obecného úvodu bych se ještě rád zmínil o vzájemném vztahu obecné a zvláštní odpovědnosti, který je založen na principu subsidiarity obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Z tohoto principu vyplývá, že v případech, kdy nelze dospět k závěru, že se jedná o zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu, bude namísto zkoumat, zda nemohly být naplněny předpoklady pro vznik alespoň obecné odpovědnosti za škodu.

¹⁰⁴ ŠTANGOVÁ V., ZACHARIÁŠ J. Nad pracovněprávními vztahy. Praha: Orac, 1997, str. 95

S ohledem na shora uvedené můžeme učinit následující členění **odpovědnosti zaměstnance za škodu**:

- a) obecná odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 ZP),
- b) zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu
 - i. odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 251 ZP),
 - ii. odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 - § 254 ZP),
 - iii. odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (§ 255 - § 256 ZP).

5.2. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Úpravu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu zakotvil zákonodárce v ustanovení § 250 ZP, přičemž v odst. 1 vymezil předpoklady vzniku této odpovědnosti. Pro povinnost zaměstnance nahradit škodu je nezbytné, aby došlo k naplnění všech předpokladů současně. Nelze tedy uvažovat o možnosti, že by zaměstnavateli vzniklo právo na náhradu škodu a tím i zaměstnanci povinnost k úhradě škody v případě, že kterýkoli z těchto předpokladů nebude naplněn. Předpoklady vzniku této odpovědnosti tak jsou:

- a) vznik škody u zaměstnavatele,
- b) porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (tzv. kauzální nexus) a
- d) zavinění na straně zaměstnance.

Základní definice pojmu „*škoda*“ byla v obecné rovině podána již v předchozím textu této práce v kapitole 4.3. spolu s výkladem o pojmech „*plnění pracovních úkolů*“ a „*přímá souvislost s ním*“ (kapitola 4.5.).

Za škodu ve smyslu § 250 ZP ve spojení s § 257 ZP není možné považovat celkový souhrn ztrát, které vznikly zaměstnavateli nezávisle na sobě v určité časové souvislosti a které byly např. ve svém souhrnu zjištěny a popsány v konkrétní kontrole

provedené zaměstnavatelem či obdobným způsobem, nýbrž škodou je zde třeba rozumět jen takovou majetkovou újmu, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností zaměstnance. Současně ale musí být škoda s tímto porušením v příčinné souvislosti a v případě, že dojde k objektivní kumulaci více škodných událostí (i když typově půjde o obdobné případy škody), je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém případě zvlášť, pokud takto zjištěná škoda byla pouze součtem jednotlivých škod a nikoli škod, kdy by jedna podmiňovala druhou¹⁰⁵.

Faktická podoba škody může být různorodá např. u škody na věcech (poškození, zničení nebo ztráta zařízení, materiálů, dopravních prostředků apod.), a to za předpokladu, že zde není dána zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 252 ZP nebo § 255 ZP. Dále se může jednat i o jiné majetkové škody (způsobené např. podvody, zpronevěrami, plýtváním elektrickou energií či škody způsobené požárem¹⁰⁶ aj.) anebo může jít o nedostatečně vykonávanou kontrolu konkrétního vedoucího zaměstnance při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním apod.

U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, která je odpovědností subjektivní, je vznik škody a její výši povinen prokazovat poškozený. Zaměstnavatel jako poškozený, který uplatňuje náhradu škody, nese tedy jak břemeno tvrzení, tak břemeno důkazní¹⁰⁷. O rozsahu náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli bude pojednáno níže v této kapitole.

Druhým předpokladem pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je *porušení právních povinností* zaměstnancem při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Porušením právních předpisů se rozumí zejména porušení povinností pracovněprávního charakteru, jež jsou stanoveny v obecně závazných právních předpisech (zejména ZP), ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, v jeho pracovních řádech, v jednotlivých pracovních smlouvách nebo též porušením pokynů vedoucích zaměstnanců, kteří jsou k vydávání takovýchto pokynů oprávněni

¹⁰⁵ 21 Cdo 1111/2001

¹⁰⁶ KS v Plzni 6 Co 1961/1962

¹⁰⁷ Břemeno tvrzení [§ 101 odst. 1 písm. a) OSŘ] a důkazní břemeno [§ 101 odst. 1 písm. a) OSŘ a § 120 odst. 1 OSŘ]

v souvislosti s jejich zařazením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, ale v neposlední řadě i pokynů vydaných např. ostrahou objektů zaměstnavatele, která vykonává tuto činnost pro zaměstnavatele¹⁰⁸. Ze strany zaměstnance se tak jedná o protiprávní jednání popř. opomenutí, které je objektivně v rozporu se stanovenou právní povinností, resp. pravidlem chování.

Skutečnost, že byla porušena ze strany zaměstnance konkrétní právní povinnost při plnění jeho pracovních povinností či v přímé souvislosti s ním, je povinen prokazovat, stejně jako tomu bylo u vzniku škody, zaměstnavatel.

Nežřídká však v souvislosti s provozem podniku zaměstnavatele dochází k situacím, kdy zaměstnanec vykonával práci, která není náplní jeho práce či dokonce již vykonal práci, přestože k takové činnosti nebyl povinen. Posouzení obsahu pracovní náplně dle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě ve vztahu ke způsobené škodě je v těchto případech nezbytné. Přesto, že stanovení druhu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, je možné, aby podrobná náplň práce byla blíže specifikována jednostranným opatřením zaměstnavatele, např. dokumentem „obsah pracovní náplně“, které může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce měnit a doplňovat. Zpravidla je totiž v pracovní smlouvě sjednán druh práce velmi široce, aby zaměstnavatel mohl v případě svých potřeb jednostranně měnit či doplňovat obsah pracovní náplně. Pokud by tomu tak nebylo a zaměstnavatel by vymezil v pracovní smlouvě velmi konkrétně náplň práce zaměstnance, neumožňovala by takováto situace zaměstnavateli jednostranně měnit či doplňovat pracovní náplň zaměstnance. Jestliže by se následně jakkoli zaměstnavatel odchýlil mimo vymezený druh práce, jednalo by se již o institut převedení zaměstnance na jinou práci mimo rámec uzavřené pracovní smlouvy, kdy je nezbytný souhlas zaměstnance k takovému převedení, jestliže se nejedná o výjimky uvedené v ustanovení § 41 ZP. Ze shora uvedených důvodů lze pouze, zejména z pohledu ochrany zaměstnance, doporučit sjednání konkrétní náplně práce již v samotné pracovní smlouvě¹⁰⁹.

¹⁰⁸ 21 Cdo 688/2005

¹⁰⁹ JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, str. 679

Dalším předpokladem obecné odpovědnosti za škodu, jak bylo uvedeno na počátku této kapitoly, je příčinná souvislost, tzv. *kauzální nexus*. Jinými slovy, vznikla-li škoda jakožto následek zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnance, popř. jeho úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Bez této příčiny by škoda nevznikla buď vůbec¹¹⁰, nebo by nevznikla tak, jak vznikla.

Obsahem příčinné souvislosti musí být, v každém jednotlivém posuzovaném případě, nepochybné prokázání zaviněného porušení konkrétní povinnosti zaměstnance, tzn. že bude posuzováno, zda konkrétní jednání či opomenutí zaměstnance bylo příčinou vzniku škody¹¹¹. Nebylo by možné spokojit se pouze s určitou mírou nižší či vyšší pravděpodobnosti, že jednáním nebo opomenutím zaměstnance mohlo dojít ke vzniku škody, anebo neoddělit při zjišťování příčinné souvislosti škodu od všeobecných souvislostí, které nebudou relevantní¹¹². Břemeno tvrzení, ale též důkazní břemeno, jde v případě této odpovědnosti k tíži poškozeného zaměstnavatele¹¹³. Současně, neboť se jedná o odpovědnost za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů popř. v přímé souvislosti s ním, nemůžeme se spokojit s jakoukoli nepřímou souvislostí. Vždy se bude muset jednat o souvislost přímou.

Shrňme-li tedy charakteristiku příčinné souvislosti jako podmínky pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, můžeme říci, že vždy bude důležité zjistit z celého souboru souvislostí konkrétní přímé příčiny a jejich následky, které jsou pro vznik odpovědnosti za škodu podstatné. Ostatně i judikatura připouští, že zaviněné porušení právních povinností nemusí být jedinou příčinou, ale musí být alespoň jednou z příčin, a to příčinou podstatnou¹¹⁴.

Závěrem k příčinné souvislosti je nezbytné poznamenat, že pracovní vztah zaměstnance a zaměstnavatele není striktně ohraničen ve svém trvání skončením pracovní doby, plněním pracovních úkolů nebo činností v přímé souvislosti s ním. Pak není ani nemožné, jsou-li splněny další podmínky, aby vznikl odpovědnostní pracovněprávní vztah, jestliže je zaměstnanec v rámci svého pracovního volna (mimo

¹¹⁰ 21 Cdo 931/2006

¹¹¹ 21 Cdo 300/2001; tamtéž: Zkoumání příčinné souvislosti mezi jednáním, resp. opomenutím a vznikem škody je otázkou skutkovou, nikoli otázkou právní.

¹¹² NOVOTNÝ, O., VANDUCHOVÁ, M., ŠÁMAL, P. a kol. Trestní právo hmotné. Obecná část. 6. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, str. 169 – tzv. umělá izolace jevů

¹¹³ HOCHMAN, J. a kol. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, str. 653

¹¹⁴ R 11/1976, str. 34-35

pracovní dobu) přistižen při odnášení věcí z objektu zaměstnavatele či používání věcí, které náleží zaměstnavateli, a to bez jeho vědomí k jeho výhradně soukromým činnostem, neboť dle ustanovení § 301 písm. d) ZP je zaměstnanec povinen dodržovat základní povinnosti, jež mu z pracovního poměru u zaměstnavatele vyplývají¹¹⁵. Pokud za konkrétních podmínek případu nebude možné dovodit některý ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, bude nezbytné dále zjišťovat, zda nebyly naplněny podmínky pro vznik alespoň obecné odpovědnosti za škodu.

Pracovněprávní odpovědnostní vztah není ohraničen dokonce ani skončením pracovního poměru¹¹⁶. Není totiž vyloučeno, že budeme posuzovat oprávněné nároky zaměstnavatele na náhradu škody přesto, že škoda vznikla až po skončení pracovního poměru, za podmínky, že škoda byla způsobena při činnosti, která byla dle objektivních kritérií (věcné, místní i časové hledisko) konána pro zaměstnavatele. Pokud tedy začala zaměstnavateli zaviněným porušením povinností vyplývajícím z pracovněprávního vztahu vznikat škoda, pak sama skutečnost, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil, neznamena, že došlo k přetržení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou. Rozhodující bude, zda a do jaké míry budou naplňovány předpoklady pro vznik odpovědnostního vztahu dle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Posledním z předpokladů vzniku obecné odpovědnosti za škodu je *zavinění*, které však není v ZP definováno, byť se jedná o jeden ze základních předpokladů subjektivní odpovědnosti. Právní teorie spolu se soudní judikaturou uvádí, že zaviněním se rozumí vnitřní psychický vztah jednatel ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání¹¹⁷. Zavinění, jak vyplývá z jeho definice, je narozdíl od protiprávnosti jakožto objektivně existujícího rozporu mezi jednáním či opomenutím zaměstnance a stanovenou právní povinností, kategorií ryze subjektivní.

K bližšímu výkladu obsahu pojmu zavinění je třeba využít obecné právní pravidlo analogie iuris, a to konkrétně ustanovení § 15 a § 16 TZ. O členění zavinění dle jeho formy bylo pojednáno v rámci obecného výkladu o prvcích zaviněného

¹¹⁵ 21 Cdo 59/2005

¹¹⁶ 21 Cdo 1852/2003

¹¹⁷ 21 Cdo 1059/2003; viz obdobně NOVOTNÝ, O., VANDUCHOVÁ, M., ŠÁMAL, P. a kol. Trestní právo hmotné. Obecná část. 6. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, str. 220

porušení právních povinností v kapitole první této práce. Proto bych se v následujícím textu omezil pouze na vliv formy zavinění ve vztahu k rozsahu náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance.

Budeme-li aplikovat ustanovení § 15 a § 16 TZ na problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu, můžeme konstatovat, že škoda bude způsobena úmyslně, pokud ji zaměstnanec svým jednáním způsobit chtěl – *tzv. přímý úmysl*, anebo jestliže zaměstnanec věděl, že škodu svým jednáním způsobit může, avšak pro případ, že ji způsobí, byl s tímto srozuměn – *tzv. nepřímý úmysl*. Druhá forma zavinění, nedbalostní, má rovněž dvě varianty, a to *tzv. vědomou nedbalost*, kdy zaměstnanec věděl, že může svým jednáním škodu způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí, a *tzv. nevědomou nedbalost*, kdy zaměstnanec nevěděl, že svým jednáním může škodu způsobit, ačkoli o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl.

5.2.1. Rozsah náhrady škody

Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu upravuje zejména ustanovení § 257 ZP. Ačkoli toto ustanovení doznalo oproti předchozí právní úpravě ve StZP určitých změn, nejedná se o zásadní změny v obsahu ustanovení, ale pouze o jiné jazykové vyjádření původního textu, které může u některých pojmů vyvolat pochybnosti. Zejména jde o § 257 odst. 2 ZP, který uvádí namísto původního pojmu „jiná škoda“ pojem „ušlý zisk“. Oba pojmy jsou však v tomto případně pojmy synonymní, jak o tom bylo pojednáno při obecném výkladu o pojmu „škoda“ (kapitola 4.3.).

Zaměstnanec je dle ustanovení § 257 odst. 1 ZP povinen nahradit zaměstnavateli vždy škodu skutečnou, a to v penězích, pokud neodčiní škodu uvedením v předešlý stav (např. vrátí jím odcizenou zaměstnavatelovu věc či opraví na své náklady zařízení, které zaměstnavateli poškodil apod.).

Pracovní právo však nerozlišuje při určení rozsahu náhrady škody jednotlivé varianty forem zavinění. Vychází pouze z odlišností forem zavinění, tj. úmyslného nebo nedbalostního. V případě nedbalostního zavinění, které bývá zjištěno u většiny škod způsobených zaměstnanci, stanoví zákon striktně v § 257 odst. 2 věta první ZP limit pro

náhradu takto způsobené škody ve výši čtyřapůlnásobku průměrného výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, kterým byla škoda způsobena. Pravidla pro výpočet průměrného výdělku jsou stanovena v § 351 a násl ZP.

Naproti shora uvedenému, dojde-li ke způsobení škody zaměstnancem z nedbalosti, avšak současně bude zjištěno, že se tak stalo v jeho opilosti¹¹⁸ či po požití návykových látek, bude moci zaměstnavatel požadovat skutečnou škodu, tzn. s vyloučením limitace náhrady škody podle § 257 odst. 2, věty první ZP (§ 257 odst. 2 věta druhá ZP). Zcela samostatnou výchozí situací pro náhradu škody pak bude skutečnost, že zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu úmyslným protiprávním jednáním či jednáním proti dobrým mravům, neboť v takovém případě bude zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci kromě skutečné škody rovněž náhradu ušlého zisku v souladu s ustanovením § 257 odst. 3 ZP ve spojení s § 261 odst. 3 ZP.

Doposud se při výkladu jednalo o plnou odpovědnost jednoho konkrétního zaměstnance v důsledku jím porušené právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, kdy tato jeho odpovědnost není nikterak omezena např. spoluzaviněním jiného subjektu. Jeho zavinění se však vždy musí vztahovat ke všem příčinám vzniklé škody, což je podstatné z hlediska zaměstnancovy případné obrany při posuzování nároků zaměstnavatele na náhradu vzniklé škody. Na druhé straně však mohou nastat a v praxi často nastávají též případy, kdy se na vzniku škody kromě zaměstnance podílí více subjektů, konkrétně porušením povinností např. ze strany zaměstnavatele, jiných zaměstnanců či dokonce třetích osob. V takovýchto případech bude docházet k omezení plné odpovědnosti zaměstnance.

Byla-li tedy škoda způsobena rovněž porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí, jde-li o škodu způsobenou zaměstnancem z nedbalosti, přičemž náhrada škody se bude vztahovat pouze na poměrnou část vzniklé škody podle míry zaměstnancova zavinění (§ 250 odst.

¹¹⁸ KUBÍNKOVÁ, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, str. 261; opilost zaměstnance v důsledku požití alkalického nápoje na pracovišti či odepření podrobit se vyšetření, zda není ovlivněn alkoholem či jinou návykovou látkou, může rovněž naplnit znaky skutkové podstaty přestupku podle ustanovení § 30 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

2 ZP ve spojení s § 257 odst. 4 ZP)¹¹⁹ a závažnosti porušení pracovních povinností. Pokud by byla škoda způsobena zaměstnancem úmyslně, nebylo by možné uvažovat o jakémkoli omezení jeho odpovědnosti ani vzhledem k porušení povinností zaměstnavatele, neboť míra zaměstnancova zavinění odpovídá v takovémto případě vždy celé škodě, a tedy i úhrada vzniklé škody by byla ve výši skutečné škody a ušlého zisku.

Odlišná situace od předchozího poměrného omezení odpovědnosti zaměstnance nastane podle ustanovení 257 odst. 5 ZP, kdy více zaměstnanců poruší své povinnosti nedbalostním jednáním a v této souvislosti dojde ke vzniku škody. Svým charakterem se nebude jednat o odpovědnost solidární, neboť zákoník práce takovou odpovědnost, na rozdíl od OZ, nezná, ale o tzv. *dělenou odpovědnost*, kdy každému zaměstnanci je nutno zvlášť prokázat míru jeho zavinění¹²⁰. V těchto případech bude každý zaměstnanec hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění z nedbalosti za aplikace § 257 odst. 2 ZP o limitaci náhrady škody. Dojde-li však ke sporu o naplnění jednotlivých předpokladů odpovědnosti za takto vzniklou škodu u některého z více zaměstnanců, není vyloučeno, aby se postižený zaměstnanec, po kterém je úhrada škody požadována v plném rozsahu či v rozsahu vyšším než odpovídá jeho zavinění, domáhal určení rozsahu jeho zavinění a s tím související výše náhrady škody. V případech spoluzavinění zaměstnanců můžeme odlišit ještě variantu, kdy půjde ze strany zaměstnanců o souběh jednání úmyslného a nedbalostního. I za této situace bude nezbytné posoudit individuálně, s ohledem na všechny okolnosti případu, poměr odpovědnosti zaměstnance, který způsobil škodu úmyslně a zaměstnance, který svojí nedbalostí vznik škody „pouze“ umožnil. Půjde zejména o spravedlivé stanovení rozsahu jejich odpovědnosti a následně též rozsahu náhrady škody v závislosti na formě a intenzitě (stupni) zavinění každého z nich, což dřívější literatura neakceptovala¹²¹.

5.3. Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Přestože je tomuto zvláštnímu druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu věnováno samostatné ustanovení § 251 ZP, není možné opomenout skutečnost, že

¹¹⁹ R 12/1961, R 27/1973

¹²⁰ NS 4 Tz 38/67 (R 8/1967 trestní)

¹²¹ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 677

odpovědnost podle tohoto ustanovení je založena, kromě jiných podmínek, rovněž na splnění předpokladů podle § 249 ZP, tedy na splnění obecné či zvláštní prevenční povinnosti zaměstnance.

S ohledem na shora uvedené charakteristicky této zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu lze dojít k závěru, že její předpoklady jsou následující:

- a) vznik škody u zaměstnavatele,
- b) porušení zvláštní prevenční povinnosti (oznamovací povinnost, zakročování povinnost) dle § 249 ZP,
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti dle § 249 ZP,
- d) zavinění zaměstnance (alespoň vědomá nedbalost),
- e) skutečnost, že škodu nelze nahradit jinak (princip subsidiarity).

O pojmu škody, jejím charakteru a obsahu tohoto pojmu, jakožto základního předpokladu pro vznik odpovědnosti zaměstnance, již bylo pojednáno podrobně shora v kapitole 4.3. této práce. Samotná *škoda* však musí vzniknout právě na straně zaměstnavatele, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru. Není přitom rozhodné, zda může škoda vzniknout zaviněným jednáním konkrétní osoby nebo z objektivních příčin. Podstatné je, že splněním povinnosti zaměstnance oznámit hrozící škodu zaměstnavateli či zakročením zaměstnance proti hrozící škodě by došlo alespoň k částečnému odvrácení hrozící škody, která v konečném důsledku vznikla.

Dalším z předpokladů vzniku této odpovědnosti je podle dikce ustanovení § 249 odst. 1 věta druhá ZP nebo § 249 odst. 2 věta první ZP ve spojení s § 251 odst. 1 věta první ZP, skutečnost, že zaměstnanec vědomě (minimálně tedy z vědomé nedbalosti) porušil svoji *prevenční povinnost* spočívající v *upozornění svého nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu* nebo v *porušení povinnosti zakročit proti hrozící škodě*, bylo-li zákroku k odvrácení hrozící škody neodkladně třeba. Povinnost zakročit k odvrácení hrozící škody neplatí pro zaměstnance absolutně, za všech okolností. Ustanovení § 249 odst. 2, věty druhé ZP umožňuje zaměstnanci nesplnit tuto povinnost, aniž by takové jednání bylo v rozporu se zákonem, jestliže by mu v takovém zákroku bránila důležitá okolnost (obtížnost zákroku, nemožnost zákroku pro svůj zdravotní stav

aj.), nebo pokud by takovým zákrokem vystavil sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby sobě blízké (§ 116 OZ)¹²² vážnému ohrožení – tzv. *okolnosti vylučující odpovědnost*. Tyto skutečnosti však musí prokázat sám zaměstnanec.

Třetím předpokladem je tzv. *kauzální nexus*, jinými slovy příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením shora uvedených zvláštních prevenčních povinností. Zejména se bude jednat o takové skutečnosti, kdy by splněním prevenčních povinností ze strany zaměstnance došlo k bezprostřednímu zabránění vzniku škody.

S ohledem na skutečnost, že se jedná o odpovědnost zaměstnance, je i u tohoto druhu odpovědnosti předpokladem jejího vzniku subjektivní prvek v podobě zavinění zaměstnance. Zákon vyžaduje, aby ze strany zaměstnance bylo zavinění naplněno alespoň s intenzitou vědomé nedbalosti, tzn. splnění podmínky, že zaměstnanec věděl, že ke škodě může dojít, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že v důsledku porušení jeho povinností ke škodě nedojde. Byla-li by škoda způsobena zaměstnancem pouze nevědomou nedbalostí, tedy nižším stupněm intenzity zavinění zaměstnance, nemohla by tato odpovědnost zaměstnance za škodu vzniknout.

Posledním předpokladem této odpovědnosti je prvek, který charakterizuje tento druh odpovědnosti zaměstnance za škodu jako subsidiární odpovědnost ve vztahu k odpovědnosti přímého škůdce. Jedná se o podmínku, která je vyjádřena tak, že „*škodu, která vznikla zaměstnavateli, není možné uhradit jinak*“. Jestliže tedy bude škoda uhrazena zcela přímým škůdcem, nebude možné uplatnit tento druh odpovědnosti zaměstnance za škodu. V opačném případě, kdy nebude možné dosáhnout plného uspokojení zaměstnavatele u přímého škůdce, ať již z důvodu, že nebyl zjištěn, nebo že uhradil pouze část vzniklé škody, a budou současně splněny všechny předpoklady této odpovědnosti u zaměstnance, je zaměstnavatel oprávněn uplatnit tuto odpovědnost u zaměstnance.

Ustanovení § 251 odst. 2 ZP pak stanoví podmínky, kdy zaměstnanec za takto vzniklou škodu neodpovídá. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec svým aktivním jednáním odvrací hrozící škodu, avšak pouze za předpokladu, že stav hrozící škody,

¹²² § 22 odst. 1 NOZ

nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví sám svým úmyslným jednáním či opomenutím nevyvolal a současně si při takovém aktivním odvracení škody počínal přiměřeně daným okolnostem. Za situace, kdy by zaměstnanec shora uvedený nepříznivý stav vyvolal svým úmyslným jednáním či opomenutím a následně by si počínal způsobem přiměřeným stavu jím vyvolané nepříznivé situace anebo nepříznivý stav sice nevyvolal úmyslně, ale počínal by si za vzniklé situace nepřiměřeně k daným okolnostem, nebude možné uvažovat o vyloučení jeho odpovědnosti. V těchto případech by pak byl odpovědný za škodu, kterou při odvracení hrozící škody způsobil.

Současně při realizaci odvracení hrozící škody, nebezpečí hrozícího zaměstnavateli či nebezpečí hrozícího životu, resp. zdraví, dochází často na straně zaměstnance jak k věcné škodě, tak k újmě na zdraví zaměstnance. Za věcnou škodu odpovídá zaměstnavatel dle ustanovení § 266 ZP, avšak pouze za předpokladu, že škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si v takové situaci počínal způsobem přiměřeným daným okolnostem. V případech *újmy na zdraví (pracovní úraz či nemoc z povolání)*, za kterou odpovídá zaměstnavatel podle § 365 a násl. ZP. Zejména pak dle ustanovení § 368 ZP se takové odpovědnosti ani nemůže zprostit, ovšem pouze za podmínky, že tento nepříznivý stav hrozící škody zaměstnanec sám úmyslně nevyvolal. O této problematice bude podrobněji pojednáno v kapitole 6.3.3.

Ustanovení § 266 ZP a § 368 ZP by tedy měla zaměstnanci poskytnout určitou ochranu před nepříznivými okolnostmi, které mohou nastat jak v majetkové, tak v osobní sféře zaměstnance v souvislosti s bezprostředním odvracením hrozící škody, neboť v řadě případů se bude vždy jednat o spontánní jednání zaměstnance. Zaměstnanec si v takové situaci totiž nebude moci s ohledem na časový faktor vyhodnotit všechna rizika spojená se zákrokem.

5.3.1. Rozsah náhrady škody

Před samotným pojednáním o náhradě škody u odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvracení škody je třeba upozornit na skutečnost, že v případě této odpovědnosti je primárně k náhradě škody v plné výši povinen skutečný škůdce. Teprve poté, není-li možné požadovat náhradu škody nebo nelze-li vymoci náhradu

škody v plné výši po skutečném škůdci, je zaměstnavatel oprávněn (tedy může, ale nemusí) požadovat náhradu škody po zaměstnanci (uplatnění zásady subsidiarity), který nesplnil svoji povinnost k odvrácení škody, a to ve výši škody neuhrazené skutečným škůdcem. Předpokladem takového postupu však bude právě skutečnost, že zaměstnanec nesplnil svoji prevenční povinnost a dále skutečnost, že nelze v plné výši dosáhnout náhrady škody od skutečného škůdce (např. se nepodařilo zjistit skutečného škůdce, popř. může být odpovědnost skutečného škůdce omezena).

S ohledem na shora uvedené by bylo nepřiměřené požadovat po zaměstnanci za splnění všech předpokladů této zvláštní odpovědnosti, aby se podílel neomezeně na úhradě skutečným škůdcem neuhrazené škody. Proto ustanovení § 258 ZP demonstrativně uvádí, k jakým okolnostem se má při určení výše náhrady škody hrazené zaměstnancem přihlídnout a současně stanoví ve vztahu k zaměstnanci limit pro jeho příspěvek k náhradě škody. Zejména bude nutné akcentovat skutečnosti, které bránily zaměstnanci splnit jeho prevenční povinnost, a dále rovněž jaký význam má vzniklá škoda pro zaměstnavatele. Na rozdíl od předchozí právní úpravy (§ 175 StZP) však již není v tomto ustanovení explicitně uvedeno, že by se též mělo přihlídnout k „osobním a majetkovým poměrům zaměstnance“. Ať již byl úmysl zákonodárce spočívající ve vypuštění tohoto kritéria, jakožto jedné z demonstrativně uvedených skutečností, jež mohou být relevantní pro posouzení výše příspěvku zaměstnance k úhradě škody jakýkoli, nelze vyloučit použití těchto kritérií na bázi dobrovolného sdělení ze strany zaměstnance zaměstnavateli. V případě sporu o výši příspěvku na úhradu této škody by soud zcela nepochybně zkoumal i toto kritérium.

Zákoník práce, jak již bylo shora nastíněno, rovněž v § 258 větě druhé ZP stanoví absolutní limit výše příspěvku zaměstnance k náhradě škody, a to do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Důvodem pro tuto limitaci příspěvku je jistě skutečnost, že zaměstnanec není v tomto případě přímým škůdcem, nýbrž je pouze osobou, jež nesplnila svoji zákonnou prevenční povinnost.

Otázka by mohla vyvstat ohledně příspěvku na náhradu škody, pokud by zaměstnanec porušil svoji zákonnou prevenční povinnost úmyslně. Podle mého názoru, s ohledem na znění § 258 ZP však není možné dojít k závěru, že by při úmyslném porušení prevenční povinnosti ze strany zaměstnance bylo možné po zaměstnanci požadovat, aby uhradil zaměstnavateli škodu nad zákonem stanovený absolutní limit –

tím by byla popřena ochrana zaměstnance, jíž byl zákonodárce veden. Na tuto situaci nelze aplikovat ani ustanovení § 257 odst. 3 ZP, které se obsahově týká pouze obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, a podle něhož je zaměstnavatel oprávněn v případě úmyslného způsobení škody požadovat po zaměstnanci kromě skutečné škody i ušlý zisk.

5.4. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Tato odpovědnost je dalším z druhů tzv. zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. V praxi je možné se setkat s tímto druhem odpovědnosti velmi často, a tomu odpovídá i rozsah úpravy této odpovědnosti v ZP samém.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je vtělena do ustanovení § 252 a násl. ZP. Základní ustanovení, tj. § 252 ZP ve spojení s § 259 ZP, charakterizuje tuto odpovědnost jako *povinnost zaměstnance nahradit schodek (škodu) na svěřených hodnotách*. Její podmínkou je uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování („dohoda o odpovědnosti“), za předpokladu, že zaměstnanec má možnost se svěřenými hodnotami osobně disponovat. Tento druh odpovědnosti, jak vyplývá z ustanovení § 253 odst. 1 ZP, je koncipován buď jako odpovědnost individuální, nebo společná (odpovědnost nese společně několik zaměstnanců na základě dohody o odpovědnosti uzavřené se všemi zaměstnanci, kteří splňují pro tuto společnou odpovědnost podmínky).

O předpokladech vzniku této odpovědnosti hovoříme jako o zpřísněných, přičemž tyto jsou následující:

- a) dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování,
- b) vznik škody - schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování,
- c) presumované zavinění zaměstnance.

Ona zpřísněnost podmínek vzniku této stále subjektivní odpovědnosti v první řadě spočívá zejména ve skutečnosti, že *zaměstnavatel nemusí prokazovat*

zaměstnancovo zavinění. Je pouze na zaměstnanci, chce-li se zprostit své odpovědnosti částečně či zcela, aby prokázal (*tzv. vyvratitelná domněnka*), že schodek vznikl z části nebo zcela bez jeho zavinění.

Druhé kritérium zpřísnělosti spočívá ve skutečnosti, že *při této odpovědnosti se neuplatní limitace náhrady škody* hrazené zaměstnancem.

Základním předpokladem vzniku této odpovědnosti je kromě existujícího pracovněprávního vztahu, vzniku škody i *platné uzavření dohody o odpovědnosti*. Není však rozhodující, zda byla dohoda uzavřena jako součást pracovní smlouvy, dohod konaných mimo pracovní poměr nebo zcela samostatně. Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena vždy v písemné formě, a to pod sankcí neplatnosti. Nezbytnou podmínkou k uzavření takové dohody je dále podle ustanovení 252 odst. 2 ZP, aby na straně zaměstnance vystupovala fyzická osoba, která v době uzavření dohody dosáhla věku 18 let, tzn. že taková dohoda o odpovědnosti může být uzavřena již např. v ranních, ale i pozdějších hodinách dne, kdy má fyzická osoba 18. narozeniny¹²³. Bude-li však zaměstnanec omezen na způsobilosti k právním úkonům¹²⁴ nebo dokonce této způsobilosti zbaven¹²⁵, není možné, aby ji za něj uzavřel jeho zástupce (§ 252 odst. 3 ZP). Taková dohoda by byla absolutně neplatná. Dohoda o odpovědnosti musí rovněž obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěřil a které je zaměstnanec povinen následně vyúčtovat.

Naopak není nezbytnou podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti neuvedení funkce (pracovního zařazení) a pracoviště zaměstnance¹²⁶, se kterými je jeho odpovědnost spojena, dokonce ani doložka, že se jedná o společnou odpovědnost. Bude-li více spoluodpovědných zaměstnanců s individuální odpovědností, bude nezbytné zkoumat zprostředkující důvody (§ 252 odst. 5 ZP) u jednotlivých zaměstnanců vždy samostatně. Není vyloučeno, že v dohodách o odpovědnosti může být se zaměstnanci současně ujednáno, že budou-li pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o odpovědnosti, odpovídají s nimi za schodek společně (společná odpovědnost). Je však třeba mít na zřeteli, že nebyla-li sjednána společná odpovědnost

¹²³ R 30/1988

¹²⁴ Viz pozn. pod čarou č. 12

¹²⁵ Viz pozn. pod čarou č. 12; § 55 a násl. NOZ upravuje již pouze „omezení svéprávnosti“, o jehož rozsahu může rozhodnout pouze soud

¹²⁶ 21 Cdo 263/2002

více zaměstnanců, nečiní to jejich uzavřené individuální dohody o odpovědnosti neplatnými a každý ze zaměstnanců pak bude odpovídat za schodek na hodnotách, které byl povinen vyúčtovat. V kontextu náhrady škody tato skutečnost znamená, že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti nelze stanovit podle zásad obsažených v ustanovení § 260 ZP (tedy v podstatě podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na jimi zastávané funkci), ale že je třeba vycházet z ustanovení § 259 ZP, podle něhož zaměstnanec, který odpovídá za schodek, je povinen nahradit schodek v plné výši. Plnou výši náhrady individuálně odpovědných zaměstnanců je třeba rozumět náhradou s přihlédnutím k rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců¹²⁷.

Rovněž tak není povinností vymezit hodnoty, za které zaměstnanec převzal tuto odpovědnost, protože v průběhu pracovního poměru, po uzavření dohody o odpovědnosti, může docházet k rozšíření či zúžení hodnot svěřených k vyúčtování. Nicméně lze doporučit, je-li s ohledem na povahu hodnot možné tyto konkrétně v dohodě určit, aby dohoda jejich vymezení obsahovala, trvat na provedení jejich inventarizace, případně zajistit protokolární předání těchto hodnot, a to i přesto, že v ustanovení § 254 ZP je uložena zaměstnavateli povinnost provést inventarizaci při uzavření dohody a v dalších případech tam uvedených. V praxi však může docházet i k tomu, že zaměstnavatel inventarizaci v těchto případech neprovede, neboť její neprovedení není zákonným předpokladem platnosti dohody o odpovědnosti. Neprovedení inventarizace nicméně může mít za následek důkazní nouzi zaměstnavatele o skutečnosti, jaký byl stav hodnot převzatých zaměstnancem k vyúčtování a zda tedy schodek vůbec vznikl.

Vzhledem k tomu, že dohoda o odpovědnosti má akcesorický charakter ve vztahu k základnímu pracovněprávnímu vztahu, zaniká zásadně dnem skončením takového základního pracovněprávního vztahu nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, nebude-li v odstoupení od dohody uveden den pozdější v souladu s ustanovením § 253 odst. 2 ZP.

Z uvedeného ustanovení vyplývá, že zánik dohody o odpovědnosti může nastat buď z důvodu *skončení základního pracovněprávního vztahu*, nebo *odstoupení od dohody o odpovědnosti*. Prvým z nich je skončení základního pracovněprávního vztahu,

¹²⁷ 21 Cdo 2426/2009

přičemž není rozhodné, zda k jeho skončení došlo v důsledku dohody, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru či jeho zrušení ve zkušební době, s přihlédnutím ke specifickým vztahujícím se ke skončení pracovněprávního vztahu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohoda o odpovědnosti však nezaniká převedením zaměstnance na jinou práci či jiné pracoviště, nebo vykonává-li zaměstnanec jinou práci. Nezaniká ani tehdy, je-li zaměstnanec překládán, tedy v případech pouhé změny základního pracovněprávního vztahu (a s odchylkami stanovenými pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr). Dohoda o odpovědnosti trvá zásadně od jejího uzavření do skončení základního pracovněprávního vztahu¹²⁸. Mezi výjimky, při nichž může docházet k časovému přesahu účinků dohody o odpovědnosti zaměstnance nad časový rámec trvání základního pracovněprávního vztahu, patří případy, kdy zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci či byl na jinou práci převeden, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo byl přeložen, a současně s tímto nepožádá o provedení inventarizace. Pak bude odpovídat za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Nepožádá-li zaměstnanec, který je nově zařazován na pracoviště, o současné provedení inventarizace, bude odpovídat za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací, za předpokladu, že od dohody neodstoupil (§ 254 odst. 3 ZP).

V posledně uvedených taxativních případech změny pracovněprávního vztahu nebo za situace, kdy zaměstnavatel neodstraní nedostatky v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, a to ve lhůtě 15 dní¹²⁹ ode dne, kdy o nich obdržel od oprávněného zaměstnance písemné upozornění, je zaměstnanec oprávněn od dohody o odpovědnosti odstoupit. U společné odpovědnosti, nad důvody uvedené shora, je zaměstnanec oprávněn odstoupit též v případě, pokud je na jeho pracoviště zařazen jiný zaměstnanec, ustanoven jiný vedoucí či jeho zástupce. Současně lze zcela jistě vedle těchto zvláštních důvodů pro odstoupení od dohody o odpovědnosti uplatnit i obecné důvody odstoupení od smlouvy podle OZ¹³⁰.

¹²⁸ R 12/1976

¹²⁹ Lhůta podle § 253 odst. 1 ZP byla podstatně zkrácena oproti jednoměsíční lhůtě podle § 177 odst. 1 StZP

¹³⁰ § 2001 a násl. NOZ

Odstoupení však musí být učiněno v písemné formě, jinak je absolutně neplatné¹³¹. Účinky odstoupení nastávají zásadně až doručením dohody zaměstnavateli, pokud v něm není uveden den pozdější.

V souvislosti s problematikou skončení dohody o odpovědnosti je třeba upozornit ještě na specifickou situaci, která však není důvodem pro zánik dohody o odpovědnosti. Jedná se o případ, kdy byl odpovědnému zaměstnanci uložen pravomocným rozsudkem soudu trest zákazu činnosti týkající se bezprostředně pozice zastávané u zaměstnavatele, kde s ním byla již dříve platně uzavřena dohoda o odpovědnosti. Za takové situace se nestává dohoda o odpovědnosti neplatnou z důvodu pravomocného rozhodnutí soudu, avšak věděl-li zaměstnavatel o takovém rozhodnutí soudu, a i přes tuto skutečnost ponechal zaměstnance nadále na pozici zaměstnance odpovědného za svěřené hodnoty, porušil tímto postupem zákonnou povinnost převést tohoto zaměstnance na jinou práci v souladu s ustanovením § 41 odst. 1 písm. e) ZP. V důsledku tohoto svého jednání se následně ocitne zaměstnavatel při prokazování samotného vzniku schodku ve stavu důkazní nouze (pokud jde o prokázání skutečnosti, kdy vznikl schodek) a zaměstnanec se bude moci s vysokou pravděpodobností zprostit své odpovědnosti dle § 252 odst. 5 ZP.

Druhým neméně významným předpokladem vzniku této odpovědnosti je *vznik škody* na straně zaměstnavatele ve formě *schodku na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování*. Ustanovení § 252 odst. 1 ZP demonstrativně uvádí, že za *hodnoty svěřené* zaměstnanci k vyúčtování se považují *hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu či oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, co mu byly svěřeny*. Z uvedeného zákonného textu je možné dovodit zejména následující specifika „svěřených hodnot“:

- a) hodnoty jsou určeny k oběhu či k obratu,
- b) povinnost zaměstnance svěřené hodnoty vyúčtovat,
- c) možnost průběžně kontrolovat stav těchto hodnot a
- d) možnost osobní dispozice odpovědného zaměstnance s těmito hodnotami po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny.

¹³¹ § 582 NOZ (nedodržení formy právního jednání má za následek pouze relativní neplatnost takového právního jednání)

Mezi hodnoty splňujících uvedené vlastnosti, jejichž výčet je demonstrativní, můžeme zařadit zejména poukázky na stravování, kolky, poukázky na pohonné hmoty, přepravované zboží. Hodnoty typu vratných obalů, nádobí, příborů a ložního prádla pak zásadně tehdy, jsou-li tyto předměty ve skladě a zaměstnanec skladu má vytvořeny zaměstnavatelem podmínky k tomu, aby s nimi osobně nakládal. Pokud však byly tyto předměty již vydány ze skladu do spotřeby (oběhu) nebo k použití třetími osobami v rámci činnosti zaměstnavatele (provozování hotelu či restaurace), tak tím došlo ke ztrátě jednoho z charakteristických specifík „svěřených hodnot“, a to možnosti osobní dispozice zaměstnance s těmito hodnotami. Tím tyto hodnoty ztrácejí způsobilost být předmětem dohody o odpovědnosti.

Naopak z uvedené charakteristiky těchto hodnot dospějeme k závěru, že takovými hodnotami nebudou především dopravní prostředky zaměstnavatele (automobily a jiná motorová vozidla), ale rovněž drobné kancelářské předměty určené k okamžité spotřebě (např. psací potřeby, poznámkové bloky, kalendáře apod.).

Vzhledem k tomu, že stěžejním pojmem, který se objevuje v souvislosti se vznikem škody u tohoto druhu odpovědnosti, je pojem „schodek“, který je nazírán z několika úhlů pohledu, je nezbytné podat o tomto pojmu podrobnější výklad.

Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem hodnot svěřených k vyúčtování a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než stav účetní, nevýjímaje schodky na finančních prostředcích, tzv. *reálný úbytek (schodek)*¹³². Za schodek ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 ZP proto není možné považovat případy, kdy rozdíl mezi skutečným stavem majetku a jeho stavem v účetní evidenci je pouze důsledkem nesprávného účetního zachycení stavu majetku, anebo kdy zaměstnavatel chybně neuzná za správné podklady, na jejichž základě zaměstnanec provedl řádné vyúčtování¹³³. V těchto posledně uvedených případech jde o pouhý *účetní (formální) úbytek*¹³⁴, nikoli o schodek.

¹³² 21 Cdo 4443/2011

¹³³ Pro zaměstnavatele i zaměstnance platí, že v případě neprůkazných dokladů lze prokázat stav hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování i jinými způsobilými důkazními prostředky. BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 661

¹³⁴ Schodkem také není, jestliže došlo pouze k poškození zboží nebo bylo zcela znehodnoceno, pokud se zboží u zaměstnavatele přesto nachází a lze jej vyúčtovat. V případě poškození či znehodnocení zboží by bylo namíste postupovat dle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance. (R 12/1976, str. 75-76)

Zjišťování právně relevantního schodku se děje pomocí fyzické inventarizace¹³⁵, což je postup, kterým se zjišťuje skutečný stav majetku a závazků, a ověřuje se jí, zda skutečný stav odpovídá stavu zachycenému v účetnictví. Inventarizace, ať již hovoříme o průběžné či periodické, však není jediným nástrojem k prokázání schodku. Schodek, jak již bylo uvedeno výše, může být prokázán i jinými k tomu způsobilými důkazními prostředky. Vždy je rozhodující, zda byl zjištěn schodek a zda způsob, kterým byl zjištěn, je relevantním důkazním prostředkem, který je schopen prokázat rozdíl mezi počátečním stavem hodnot svěřených k vyúčtování a skutečností, že došlo k úbytku (schodku) na svěřených hodnotách. Při zjišťování schodku však není rozhodný okamžik jeho vzniku, neboť zaměstnavatel není povinen prokazovat okamžik vzniku schodku a zcela postačí, bude-li zaměstnavatelem, jak bylo uvedeno výše, řádným způsobem zjištěn (zpravidla provedenou inventarizací za určité časové období a na určitém pracovišti). Zaměstnavatel při zjišťování schodku, zejména tedy při fyzické inventarizaci, není podle žádného zákonného ustanovení povinen umožnit odpovědnému zaměstnanci účast na inventarizaci. Nepřítomnost odpovědného zaměstnance tedy nečiní inventarizaci neprůkaznou. Podle § 30 odst. 1 a 7 ZoÚ požadavek, aby inventurní soupisy byly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je jediným důkazem o tom, že inventura byla provedena a s jakým výsledkem. Pokud by nebyly inventurní soupisy podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je třeba z ustanovení § 30 odst. 1 ZoÚ dovodit, že je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela¹³⁶. Samotné prokazování okamžiku vzniku schodku, tj. kdy, kým a jakým způsobem k němu došlo je relevantní až v případě, dojde-li ke zpochybnění zaměstnavatelem zjištěného schodku ze strany odpovědného zaměstnance, který bude mít zájem zprostit se své odpovědnosti podle ustanovení § 252 odst. 5 ZP.

Na rozdíl od StZP současný ZP přímo stanoví, kdy je povinností zaměstnavatele provést inventarizaci, a to jak při individuální tak při společné odpovědnosti. U *odpovědnosti individuální* je v souladu s ustanovení 254 odst. 1 ZP povinen zaměstnavatel provést inventarizaci při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při

¹³⁵ Postup upravený v § 29 a násl. zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, (ZoÚ)

¹³⁶ 21 Cdo 2942/2000; 21 Cdo 1358/2002; 21 Cdo 2765/2005

jeho přeložení a při skončení pracovního poměru. Obdobně je tomu i u společné odpovědnosti dle § 254 odst. 2 ZP, avšak s odchylkou *týkající se*, oproti individuální odpovědnosti, *vždy všech společně odpovědných zaměstnanců* a doplněním povinnosti provést inventarizaci zaměstnavatelem *i při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce*, a též *na žádosti kteréhokoli ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich pracovním kolektivu, případně též u odstoupení jen některého ze společně odpovědných zaměstnanců od dohody o odpovědnosti*.

Přestože je ustanovením o společné odpovědnosti dle § 254 odst. 2 ZP stanovena povinnost zaměstnavatele k provedení inventarizace v tam uvedených případech, upravuje § 254 odst. 3 ZP *u společné odpovědnosti* dále též podmínky, kdy za zjištěný schodek odpovídá společně odpovědný zaměstnanec, i když zaměstnavatele nepožádal v souvislosti s nástupem na pracoviště či ukončením výkonu práce na pracovišti o provedení inventarizace. V případech, kdy je zaměstnanec teprve zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, odpovídá za schodek zjištěný při nejbližší inventarizaci provedené na místě, kam byl zařazen, pokud současně se zařazením na pracoviště nepožádá o provedení inventarizace, ani od dohody o odpovědnosti neodstoupí.

Při ukončení výkonu práce na konkrétním pracovišti bude společně odpovědný zaměstnanec odpovídat za případný schodek zjištěný při nejbližší inventarizaci na jeho dřívějším pracovišti, kde měl uzavřenu dohodu o společné odpovědnosti, a to za předpokladu, že o ni současně nepožádá při skončení jeho pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele, při výkonu jiné práce, při převedení na jiné pracoviště nebo při jeho přeložení.

Nevyhoví-li zaměstnavatel v obou posledně uvedených případech, tedy při zařazení na pracoviště nebo při ukončení výkonu práce na určitém pracovišti, žádosti zaměstnance o provedení inventarizace, ponese zaměstnavatel břemeno tvrzení i důkazní břemeno ohledně doby vzniku schodku v části inventarizačního období, kdy byl odpovědný zaměstnanec již či ještě přítomen. Odpovědný zaměstnanec může být odpovědný pouze za schodek, který prokazatelně vznikl ke dni, kdy mělo dojít k požadované inventarizaci.

Dalším předpokladem vzniku této odpovědnosti je shodně, jako u ostatních druhů odpovědnosti, tzv. *kauzální nexus*, tedy příčinná souvislost, která musí nastat mezi vznikem schodku na hodnotách svěřených k vyúčtování a porušením povinnosti zaměstnance vyúčtovat tyto hodnoty, vyplývající z dohody o odpovědnosti.

Posledním předpokladem pro vznik této odpovědnosti je *presumované zavinění zaměstnance* ve vztahu ke vzniklému schodku. Jedná se tedy o zcela opačnou důkazní konstrukci oproti institutu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, kdy zavinění zaměstnance musí prokázat zaměstnavatel. Z této opačné konstrukce vyplývá, že má-li se zaměstnanec zcela nebo alespoň z části své odpovědnosti zprostit (exkulpat), musí prokázat, že schodek vznikl zcela či jen z části bez jeho zavinění. Mezi okolnostmi, které mohou zaměstnance zprostit zcela či částečně jeho odpovědnosti a vzniklým schodkem, musí existovat příčinná souvislost. Tuto souvislost musí prokazovat též zaměstnanec. Zákoník práce v ustanovení § 252 odst. 5 ZP výslovně uvádí (oproti obecnému ustanovení § 176 odst. 3 StZP) jeden ze zásadních důvodů, kdy se zaměstnanec může zprostit své odpovědnosti, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména pokud mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat. Další okolností, kterou se může zaměstnanec své odpovědnosti zprostit, je zcela jistě náhoda nebo vyšší moc (*vis maior*) např. v podobě živelných pohrom (požár či povodeň). Podle ustálené soudní judikatury však bude zprošťující okolností též skutečnost, že ke vzniku schodku došlo v důsledku krádeže či loupeže¹³⁷, avšak pouze tehdy, prokáže-li odpovědný zaměstnanec, že schodek vznikl bez jeho zavinění. Jiným příkladem okolnosti, při níž se může odpovědný zaměstnanec zprostit své odpovědnosti, je situace, kdy dojde ke vzniku schodku jednáním třetí osoby, ale pouze za podmínky, že zaměstnanec svým zaviněným jednáním neporušil povinnosti vyplývající mu z prevenční povinnosti dle ZP a z uzavřené dohody o odpovědnosti, tj. zejména řádně hospodařit se svěřenými hodnotami a střežit je (např. pokud mohl svým nedbalostním jednáním přispět ke vzniku schodku). Vždy však bude záležet na konkrétním případě a rozsahu porušení povinností odpovědného zaměstnance ve vztahu ke vzniku schodku. Není ovšem vyloučeno, že tento zaměstnanec bude odpovědný za schodek v plném rozsahu, nebylo-

¹³⁷ Sou R NS sv. 15 – C 1091

li by možné, aby schodek vznikl bez jeho zavinění (např. zaměstnanci byla svěřena hotovost za odebrané zboží, kterou byl povinen bezodkladně vložit u banky na účet zaměstnavatele, ale on nejdříve zašel na oběd a hotovost odložil v aktovce na židli vedle sebe, během oběda mu však tuto aktovku někdo odcizil¹³⁸, apod.). Sama o sobě totiž skutečnost, že vzniklý schodek zavinila úmyslným protiprávním jednáním jiná fyzická osoba, ještě není důvodem pro to, aby se zaměstnanec své odpovědnosti zcela či z části zprostil.

5.4.1. Rozsah náhrady škody

V souvislosti s problematikou rozsahu náhrady škody u tohoto druhu zvláštní odpovědnosti je třeba upozornit na rozdílnost, která vyplývá ze skutečnosti, zda se bude jednat o individuální odpovědnost nebo společnou odpovědnost za schodek.

V prvním případě, tedy u individuální odpovědnosti, je rozsah náhrady škody upraven v ustanovení § 259 ZP. Zaměstnanec podle tohoto ustanovení odpovídá za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, a je povinen nahradit vzniklý schodek v plné výši. Korekci tohoto příliš tvrdého ustanovení poskytuje, jak již bylo podrobněji uvedeno výše, ustanovení § 252 odst. 5 ZP, které dává zaměstnanci možnost zprostit se odpovědnosti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo z části bez jeho zavinění, zejména bylo-li mu znemožněno zanedbáním povinností zaměstnavatele nakládat se svěřenými hodnotami. Důkazní břemeno ohledně skutečností, které prokazují, že ke schodku došlo zcela nebo z části bez zavinění odpovědného zaměstnance, však tíží právě tohoto zaměstnance.

Předpokladem *společné odpovědnosti* jsou alespoň dva společně odpovědní zaměstnanci. Na rozdíl od individuální odpovědnosti je třeba u společné odpovědnosti upozornit na skutečnost, že zde není zaměstnanec odpovědný za schodek v plné výši. Ustanovení § 260 ZP vcelku podrobně stanoví rozsah náhrady škody, kterou budou jednotliví společně odpovědní zaměstnanci povinni uhradit, ať již se jedná o vedoucí zaměstnance, jejich zástupce či řadové zaměstnance. Prvním faktorem, který v tomto ohledu ovlivňuje rozsah náhrady škody za vzniklý schodek, je především zjištění, který či kteří společně odpovědní zaměstnanci budou za vzniklý schodek odpovídat. Není

¹³⁸ 21 Cdo 711/2001

tedy vůbec vyloučeno, přestože existuje u zaměstnavatele společná odpovědnost zaměstnanců, že někteří společně odpovědní zaměstnanci se zcela nebo zčásti zproští své odpovědnosti prokázáním, že ke schodku došlo zcela či z části bez jejich zavinění (platí zde tedy shodně jako u individuální odpovědnosti § 252 odst. 5 ZP). V určitých případech může dojít i k situaci, že ze společně odpovědných osob bude, v souvislosti s úspěšným uplatněním zprošťovacích důvodů podle § 252 odst. 5 ZP některými společně odpovědnými zaměstnanci, odpovědný pouze jeden zaměstnanec¹³⁹. V takovém případě by se již ale aplikovalo na rozsah náhrady škody ustanovení § 259 ZP o individuální odpovědnosti zaměstnance, a nikoli ustanovení 260 ZP. Bude-li zjištěno, že schodek či jeho část byla zaviněna jen některým ze společně odpovědných zaměstnanců, je v souladu s ustanovením § 260 odst. 3 ZP povinen takový schodek, v rozsahu míry svého zavinění, uhradit tento zaměstnanec. Pokud se jednalo pouze o částečné zavinění tímto zaměstnancem, jsou povinni k úhradě zbylé části schodku všichni společně odpovědní zaměstnanci dle níže uvedených pravidel.

Druhým faktorem, který odlišuje individuální odpovědnost od společné, jsou pravidla určená v ustanovení § 260 ZP. Tato pravidla stanoví postup při určení podílu, jakým se jednotliví společně odpovědní zaměstnanci budou podílet na náhradě škody (schodku). Jedním z nich bude souvislost s pracovním (funkčním) zařazením zaměstnanců u zaměstnavatele podle poměru dosažených hrubých výdělků každého takto odpovědného zaměstnance, avšak s tím, že hrubý výdělek vedoucího zaměstnance a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Současně však platí, že podíl na náhradě škody (schodku) podle předchozí věty nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucích a jejich zástupců, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělků před vznikem škody (schodku). Není-li však možné takto určenými podíly jednotlivých zaměstnanců uhradit celou škodu, je dle § 260 odst. 2 poslední věty ZP povinností vedoucích a jejich zástupců uhradit zbývající část škody (schodku) podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků.

Průměrný měsíční výdělek společně odpovědných zaměstnanců při určení jejich podílu k náhradě škody (schodku) vychází z *hrubých* výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku s tím, že se započítává jako první výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla předmětná inventura provedena, a naopak není

¹³⁹ KS v Praze 21 Co 890/58 (R 48/1959)

přihlíženo k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl schodek zjištěn (časové hledisko stanovení průměrného hrubého výdělku). V případě, že došlo k zařazení společně odpovědného zaměstnance na pracoviště v průběhu takto vymezeného období, započítá se mu hrubý výdělek, kterého dosáhl ode dne zařazení na pracoviště, do dne zjištění schodku. Zákon současně stanoví, že za hrubý výdělek nelze považovat náhradu za mzdu či plat. Není tedy možné do hrubého výdělku započítat náhradu mzdy či platu za dovolenou, za překážky v práci či nemocenské dávky. Ani jiné plnění ve prospěch odpovědného zaměstnance ze strany zaměstnavatele, které není bezprostředně spjato s výkonem práce pro zaměstnavatele, nelze rovněž považovat za hrubý výdělek.

5.5. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí, je v pořadí druhou zvláštní odpovědností zaměstnance za škodu. Je upravena v ustanovení § 255 a násl. ZP, přičemž již z názvu oddílu je zřejmé, že došlo ke změně stěžejního pojmu, a to když zákonodárce namísto pojmu „*předmět*“ nyní používá pojem „*věc*“. Ze samotného textu ustanovení § 255 ZP je dále patrné, že oproti skromným dvěma ustanovením, které byly věnovány StZP této odpovědnosti, doznala tato odpovědnost podrobnější právní úpravy.

Zákonodárce především tuto odpovědnost zaměstnance diferencuje podle ceny věcí, které mu byly svěřeny v souvislosti s výkonem práce a v této souvislosti současně stanoví i odlišné podmínky pro vznik této odpovědnosti zaměstnance.

Pro první skupinu věcí, které byly zaměstnanci svěřeny a jejichž *cena nepřesáhne 50.000,- Kč* platí základní ustanovení § 255 odst. 1 ZP. Podle tohoto ustanovení odpovídá zaměstnanec za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil *na písemné potvrzení*.

Druhou skupinu pak tvoří obdobné věci, které byly zaměstnanci svěřeny, avšak s tím rozdílem, že jejich *cena přesahuje hranici 50.000,- Kč* a mohou být zaměstnanci svěřeny pouze za předpokladu uzavření *dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí*. V tomto případě ZP nově, na rozdíl od StZP, podmínil platnost takové dohody minimálním věkem zaměstnance, se kterým zaměstnavatel dohodu uzavírá, a to tak, aby v den uzavření dohody dosáhl *18 let věku*. V neposlední řadě zakotvil ZP možnost

zaměstnanec od této dohody odstoupit za podmínek uvedených v ZP, o nichž bude podrobněji pojednáno níže.

Platí zde obdobně zásada subsidiarity, která již byla popsána výše, u ostatních druhů zvláštní odpovědnosti zaměstnance. Pokud nejsou splněny podmínky pro vznik této zvláštní odpovědnosti zaměstnance, může zaměstnavatel přistoupit k uplatnění obecné odpovědnosti zaměstnance podle § 250 ZP. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec je nejen povinen chránit věc před ztrátou, ale i před poškozením či zničením, což je ostatně v souladu s obecným ustanovením § 249 ZP, které stanoví povinnosti zaměstnance předcházet škodám, a to nejen na majetku.

Na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je tato odpovědnost odpovědností ryze individuální a současně jejím objektem mohou být pouze individuálně určené věci. Není tedy přípustné, aby odpovědnost za ztrátu svěřených věcí byla např. dohodou stran konstruována jako společná odpovědnost či jako odpovědnost k vrácení hromadně či druhově určených věcí.

Závěrem obecného pojednání o této odpovědnosti lze ještě doplnit, že tak jak ze samotné povahy pojmu „*ztráta svěřených věcí*“ vyplývá dočasnost přenechání nakládání s konkrétními věcmi zaměstnanci, je povinností zaměstnance po skončení pracovního poměru či odpadnutí důvodu k přenechání svěřených věcí vrátit tyto věci zpět zaměstnavateli, a to nejlépe opět na potvrzení o vrácení věcí. Není-li tedy prokázáno, že jde o věci ztracené a zaměstnanec odmítá věci vrátit, resp. vydat¹⁴⁰, může se zaměstnavatel jakožto vlastník svěřených věcí domáhat jejich vydání po zaměstnanci vlastnickou (reivindikační) žalobou, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnanec má věci stále ve své dispozici. Není-li tomu tak, může zaměstnavatel uplatnit postup dle ustanovení § 255 a násl. ZP ve spojení s § 259 ZP a požadovat úhradu obvyklé ceny věcí (o tom blíže v textu o rozsahu náhrady škody u této odpovědnosti za škodu.

¹⁴⁰ Mohlo by se ze strany zaměstnance jednat o bezdůvodné obohacení podle § 451 a násl. OZ (resp. podle § 2991 a násl. NOZ), (21 Cdo 4266/2007); R 26/1975, str. 160

Předpoklady, jež jsou zákonem požadovány, aby mohla být založena u zaměstnance tato odpovědnost, jsou následující:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele,
- b) existence písemného potvrzení o převzetí svěřené věci (u věcí, jejichž cena nepřevyšuje 50.000,- Kč) nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (u věcí, jejichž cena převyšuje 50.000,- Kč) a
- c) presumované zavinění zaměstnance.

Prvním z předpokladů odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených je vznik škody. V obecné rovině byl výklad o škodě podán již v kapitole 4.3., nicméně je nutné upozornit na skutečnost, že v případě odpovědnosti za tuto škodu se nejedná o jakoukoli škodu v obecném smyslu, ale vždy půjde o existenci *škody v podobě ztráty svěřených věcí*. Nezbytnou podmínkou vzniku odpovědnosti bude tedy zaměstnancem zaviněná ztráta, nikoli pouhé poškození či zničení svěřených věcí. V posledních dvou uvedených případech by se však již aplikovalo ustanovení § 250 a násl. ZP, o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to jako odraz její subsidiární povahy, za předpokladu, že by byly splněny podmínky pro její vznik.

Vznikne-li zaměstnavateli škoda ve formě ztráty svěřených věcí, bude nezbytným předpokladem jeho odpovědnosti prokázání existence buď *písemného potvrzení o převzetí svěřené věci* konkrétnímu zaměstnanci v případě věcí, jejichž cena je nižší než 50.000,- Kč, nebo uzavření *dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí*, pokud jejich cena přesahuje částku 50.000,- Kč. Rozdílnost těchto podmínek je zcela prostá, i když na první pohled nemusí být seznatelná. Spočívá v odlišnosti charakteru právní skutečnosti – právního úkonu¹⁴¹, jímž se tento odpovědnostní vztah zakládá. V prvním případě se jedná o jednostranný, avšak v druhém případě již o dvoustranný právní úkon¹⁴².

Dalším rozdílem, který se vztahuje k převzetí svěřených věcí dle jejich ceny, jsou zvláštní podmínky kladené na zaměstnance při uzavírání dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Zákon vyžaduje, aby zaměstnanec, jemuž jsou svěřovány věci, jejichž cena převyšuje 50.000,- Kč u každé jednotlivě, dosáhl v době uzavírání dohody věku 18 let. Naproti tomu u věcí, jejichž hodnota nepřevyšuje 50.000,- Kč a které jsou

¹⁴¹ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

¹⁴² Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

svěřovány zaměstnanci pouze na základě potvrzení o převzetí věcí, zákon podmínku ohledně věku zaměstnance nevyžaduje. Je proto zřejmé, že pouze na základě potvrzení o převzetí svěřených věcí mohou být takové věci svěřeny i zaměstnanci mladšímu 18 let.

Z pohledu četnosti vydávání potvrzení či uzavírání dohod o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí lze dospět také k rozdílnému hodnocení obou titulů, na jejichž základě jsou zaměstnancům svěřovány věci zaměstnavatele. Je-li totiž zaměstnanci svěřována věc nebo věci, jejichž jednotlivá hodnota nepřesahuje 50.000,-Kč, a to samostatně nebo hromadně, je vždy vydáváno písemné potvrzení s vymezením, které předměty byly takto předány. U věcí, jejichž cena přesahuje 50.000,- Kč je postup odlišný, který je dán nezbytností uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Není však zcela jasné, zda je nutné uzavírat v souvislosti s předáním každé takové věci vždy novou dohodu nebo zda postačí, že byla již dohoda v minulosti uzavřena. Zde se přikláním, s ohledem na smysl a účel dohody k variantě druhé. Je-li tedy uzavřena dohoda (mohlo by se ve své podstatě jednat svým charakterem o rámcovou dohodu), mohou být další jednotlivé věci splňující tento charakter a cenu svěřovány již pouze na základě písemného potvrzení o převzetí svěřené věci. Nutno však upozornit, že tento postup, i když jsem jeho zastáncem, přenáší na zaměstnance odpovědného za svěřené věci nebyvalou míru pozornosti při uzavírání dohody a následně i při převzetí věcí takto mu svěřených, ale i odpovědnosti, vyplývající z ochrany svěřených věcí v majetku zaměstnavatele a zvláštního charakteru této odpovědnosti.

V souvislosti s určitou vyšší pozorností, resp. nároky, které jsou kladeny na zaměstnance při uzavírání dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí nebo při následném převzetí věcí od zaměstnavatele, umožňuje ZP zaměstnanci, jako určitou kompenzaci, *od této dohody odstoupit* v souladu s ustanovení § 256 odst. 1 ZP, jestliže *zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci dostatečné podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě*. Je tedy zcela na diskreci zaměstnance, zda za takovýchto podmínek odstoupí od dohody nebo tuto možnost nevyužije, ale v takovém případě bude vystaven všem negativním důsledkům plynoucím z charakteru této zvláštní odpovědnosti zaměstnance. Tím bude zejména zatížení zaměstnance důkazním tvrzením a břemenem tvrzení o skutečnostech, které prokazují, že zaměstnanec ztrátu svěřených věcí nezavinil. Oznámení o odstoupení od dohody musí zaměstnanec učinit

písemně, jinak je v souladu s ustanovením § 20 odst. 3 ZP neplatné¹⁴³. Bylo-li odstoupení od dohody platné, zaniká dle § 256 odst. 2 ZP tato dohoda dnem, kdy odstoupení od dohody bylo zaměstnavateli doručeno, nebyl-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější. Jinak zaniká dohoda o odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí též dnem skončení pracovního poměru. Účinky zániku dohody však nenastávají za situace, obdobně jako tomu bylo u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách k vyúčtování, kdy zaměstnanec v průběhu pracovního poměru svěřenou věc vrátí, čímž byl sice splněn účel dohody, ale protože uzavřením dohody přejímá zaměstnanec odpovědnost za věci svěřené oproti písemnému potvrzení na kterémkoli pracovišti, kam bude u zaměstnavatele převeden, přeložen či zařazen, dohoda tímto jednotlivým splněním nezaniká¹⁴⁴.

Jak již bylo několikrát výše zmíněno, je tato odpovědnost zaměstnance za škodu zvláštním druhem odpovědnosti. S tím je spojena, shodně jako tomu bylo u odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, i zpřísněná konstrukce poslední podmínky pro vznik této odpovědnosti, a to samotné *zavinění zaměstnance*. Přesto, že se jedná stále o subjektivní odpovědnost za škodu, lze zde pozorovat značnou míru zatížení odpovědného zaměstnance za škodu, neboť jeho zavinění se při této odpovědnosti presumuje. To samozřejmě vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec výlučně sám používá a má možnost nakládat s těmito věcmi, ale současně má také povinnost zabezpečit jejich ochranu. *Presumpce zavinění* zaměstnance se projevuje tím, že zaměstnavatel není v případě ztráty věcí nucen dokazovat odpovědnému zaměstnanci jeho zavinění. Pokud se chce zaměstnanec zprostit této odpovědnosti zcela či z části musí sám prokázat, že ztráta věcí vznikla bez jeho zavinění. Nese tedy, ve smyslu procesním, povinnost důkazního tvrzení, ale i důkazní břemeno k prokázání skutečnosti, že ztrátu nezavinil nebo ji zavinil jen částečně. Této zvýšené míře požadavků kladených na zaměstnance však odpovídá povinnost

¹⁴³ § 582 věta první NOZ: „Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.“ Smluvní strany tak mohou nedostatek písemné formy právního jednání dodatečně odstranit, a to s účinky od počátku tohoto jednání.

¹⁴⁴ Obdobně, jako je tomu u zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 252 a násl. ZP), nezaniká tato dohoda v případě, že byl zaměstnanec později převeden, zařazen nebo přeložen na jiné pracoviště, a to za podmínky, že se jedná o svěřené předměty určitého druhu. BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 675.

zaměstnavatele vytvořit zaměstnanci podmínky pro úschovu svěřených věcí (např. poskytnout trezor; uzamykatelný stůl, kam bude mít přístup pouze zaměstnanec odpovědný za takto zabezpečené svěřené věci apod.). Nebude-li mít zaměstnanec v tomto smyslu vytvořené podmínky pro řádnou úschovu svěřených věcí, je tato skutečnost právě jedním z důvodů, kdy se zaměstnanec bude moci své odpovědnosti zprostit. Jinými příklady, kdy se zaměstnanec bude moci své odpovědnosti zprostit, bude situace, kdy se zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nemohl postarat o svěřené věci, dále v situaci, kdy zaměstnanci nebylo umožněno uložení jeho vlastních věcí, přičemž následkem této skutečnosti byla ztráta svěřených věcí¹⁴⁵, ale i v případech, bude-li se jednat o zařízení, resp. náradí v dílnách či kancelářích, jsou-li tyto věci určeny k používání několika zaměstnanci společně¹⁴⁶. Za jeden z dalších liberačních důvodů bude v neposlední řadě též možno považovat skutečnost, kdy dojde k odcizení svěřené věci např. vloupáním, ale pouze za předpokladu, že odpovědný zaměstnanec učinil vše pro to, aby k odcizení svěřených věcí nemohlo dojít, tzn. neumožnil svým jednáním jejich odcizení. V tomto případě jde o obdobnou situaci jako u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a která byla popsána v kapitole 5.4. této práce.

5.5.1. Rozsah náhrady škody

Obdobně jako u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat se řídí rozsah náhrady škody u tohoto druhu zvláštní odpovědnosti svěřených věcí ustanovením § 259 ZP s tou odchylkou, že v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je již ze své povahy vyloučena aplikace § 260 ZP. Tato skutečnost je dána především, jak bylo shora uvedeno v úvodu této kapitoly, specifikem této odpovědnosti jako odpovědnosti ryze individuální, nikoli společné, jako tomu může být u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat.

Ustanovení § 259 ZP stanoví zaměstnanci, který odpovídá za ztrátu svěřených věcí, povinnost k náhradě ztracených svěřených věcí v plné výši, avšak nikoli např. i

¹⁴⁵ R 64/1961, str. 251

¹⁴⁶ NS NSS 3 Cz 40/1976 (S IV, str. 952)

ušlý zisk zaměstnavatele v důsledku ztráty takové věci¹⁴⁷. Tato přísnost, spočívající v neexistenci omezení náhrady škody, vyplývá ze základní charakteristiky této zvláštní odpovědnosti. Je totiž zcela na uvážení zaměstnance, zda ponese tuto odpovědnost na základě jím podepsaného písemného potvrzení o převzetí věci, jedná-li se o jednotlivé věci v hodnotě do 50.000,- Kč nebo převezme-li jednotlivé věci na základě písemné dohody v případě, že hodnota jednotlivých věcí přesahuje částku 50.000,- Kč.

U výkladu takto přísně vymezené povinnosti k náhradě škody považují za vhodné upozornit na výklad, uvedený v části věnující se jednotlivým předpokladům vzniku této odpovědnosti, především pak v pasáži o možnosti zaměstnance zprostit se zcela či z části své odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí podle § 255 odst. 5 ZP, přičemž ustanovení § 257 odst. 4 a 5 ZP tím nejsou dotčena. Prokáže-li totiž zaměstnanec, že škoda nevznikla z části či zcela jeho zaviněním, má toto zásadní vliv na posouzení výše náhrady škody při zachování zákonného požadavku na úhradu škody v plné výši, která koreluje s mírou zjištěné odpovědnosti zaměstnance.

Příkladem ze současné praxe tak může být situace, kdy zaměstnavatel koupí věc, jejíž obvyklá cena bude vyšší než kupní cena (např. cena věci dotovaná prodávajícím nebo s využitím dotačních titulů), tzn. pořizovací cena z hlediska ZoÚ a ZoDP. V takovém případě bude v potvrzení nebo v dohodě uvedena pořizovací dotovaná cena, nikoli cena obvyklá a zaměstnanec budou-li splněny předpoklady pro vznik této odpovědnosti, bude povinen pouze k úhradě škody ve výši dotované ceny věci. Odlišně by tomu bylo v případě, že by dotovaná cena uvedena nebyla, a pak by dle mého názoru bylo spravedlivé, aby zaměstnanec uhradil zaměstnavateli obvyklou cenu věci s přihlédnutím k jejímu opotřebení, protože nelze spravedlivě požadovat na zaměstnavateli, aby nesl náklady na pořízení takové nové věci v celé výši.

5.6. Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu (§ 261 ZP) se zmiňují v podstatě o třech skutkových podstatách, které mohou mít vliv na odpovědnost zaměstnance za škodu. Dotýkají se především způsobilosti zaměstnance ovládat své jednání a posoudit následky svého jednání (tzv. přičetnost). Tedy do jaké míry může

¹⁴⁷ NS 2 Cz 121/60 (R 39/1961)

zaměstnance ovlivnit své jednání a rozpoznat jeho následky. Obecně totiž platí, že o zavinění subjektu lze hovořit pouze v případě, pokud mu jeho rozumová a volní vyspělost dovolují rozpoznat, že jedná protiprávně a jakých následků může toto jednání dosáhnout.

Dojde-li však k určité odchylce v chování zaměstnance, bývají zpravidla jeho shora uvedené schopnosti omezeny. Takovým stavem je i stav duševní poruchy zaměstnance podle ustanovení § 261 odst. 1 ZP, který stanoví, že zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou za předpokladu, že je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. U osob s duševní poruchou není rozhodující, zda jde o osoby, jejichž způsobilost k právním úkonům¹⁴⁸ byla rozhodnutím soudu omezena či jí byly zcela zbaveni¹⁴⁹. Rovněž není rozhodující ani skutečnost, zda duševní porucha je trvalá nebo pouze dočasného charakteru. Trpí-li tedy zaměstnanec duševní poruchou, pro kterou není schopen ovládat své jednání nebo posoudit následky svého jednání, bude zpravidla vyloučena i jeho odpovědnost za škodu.

Dalším případem, kdy dochází k omezení těchto schopností zaměstnance, je situace, při níž se zaměstnanec svým vlastním úmyslným či nedbalostním jednáním, přivede požitím alkoholu či jiných návykových látek do stavu nepřičetnosti. V takovém případě však nelze shledávat právně relevantní důvod k vyloučení jeho odpovědnosti za škodu.

Společné ustanovení § 261 odst. 3 ZP o odpovědnosti zaměstnance za škodu dále uvádí, že zaměstnanec odpovídá i za škodu, kterou způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Vzhledem k tomu, že jedním z předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, je alternativně jednou z podmínek odpovědnosti i úmyslné jednání proti dobrým mravům, lze namítat, že by toto mělo být spíše zařazeno v základním ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu (§ 250 odst. 1 ZP). Zákoník práce však ani v tomto ustanovení nedefinuje pojem „dobré mravy“, a proto je třeba vycházet z ustálené judikatury¹⁵⁰. Obecně lze ale říci, že pojem „dobré

¹⁴⁸ Viz pozn. pod čarou č. 12

¹⁴⁹ NOZ opouští pojem „způsobilost k právním úkonům“ a nahrazuje jej pojmem „svěprávnost“, přičemž u pojmu „svěprávnost“ již nepočítá s možností „zbavení svěprávnosti“, ale pouze s „různou intenzitou omezení svěprávnosti“

¹⁵⁰ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26.2.1998, sp. zn. II. ÚS 249/97-1, 30 Cdo 1842/2000

mravy“, bude třeba podrobit zkoumání zejména z hlediska etických kritérií, jako jsou slušnost, poctivost, čestnost apod. (viz výklad tohoto pojmu v kapitole 4.4.).

Jedná-li se o určení výše náhrady za způsobenou škodu, tak tu určuje zaměstnavatel, přičemž způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem zaměstnavatele nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady ten, kdo tyto osoby na pracovní pozici ustanovil (např. ve většině společností valná hromada společnost nebo jiný nejvyšší orgán právnické osoby). Současně je stanoveno v § 263 odst. 1 ZP, že výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat (v případě škody vyšší než 1.000,- Kč je zaměstnavatel povinen tuto záležitost projednat též s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí) a písemně jej o tomto rozhodnutí vyrozumět, a to nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že vznikla škoda a kdo za ni odpovídá. Ustanovení § 263 odst. 2 ZP dává možnost uzavřít se zaměstnancem dohodu o způsobu náhrady způsobené škody. O projednání dohody pak platí obdobně to, co již bylo uvedeno u projednání náhrady škody, jejíž výše přesáhne 1.000,- Kč.

Posledním společným ustanovení je § 264 ZP, který upravuje moderační právo soudu. Soud je oprávněn, shledá-li k tomu objektivní důvody zvláštního zřetele hodné, přiměřeně snížit náhradu škody. K takovému snížení náhrady škody z těchto důvodů však může soud přistoupit až v okamžiku, kdy bude zjištěna výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá podle ustanovení o obecné odpovědnosti včetně zohlednění poměrného omezení náhrady v souvislosti s mírou jeho zavinění¹⁵¹.

6. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

6.1. Obecná charakteristika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

V úvodu pojednání o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu si dovoluji uvést stručnou obecnou charakteristiku této odpovědnosti, především v kontrastu k odpovědnosti zaměstnance za škodu.

¹⁵¹ 21 Cdo 1958/2004 (SJ č. 7/2005, str. 540)

Pro odpovědnost zaměstnavatele je předně charakteristické, že zásadně převládá *funkce reparační*. V některých případech se může jednat i o *funkci sankční*, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance za škodu, kde jde především o funkci preventivní.

Dalším neméně významným rozdílem oproti charakteru odpovědnosti zaměstnance za škodu, jak již bylo na více místech této práce uvedeno, je koncipování odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jakožto *odpovědnosti objektivní*, tj. bez ohledu na zavinění zaměstnavatele. Rozdíl oproti odpovědnosti zaměstnance za škodu je tedy na první pohled zcela zřejmý, neboť konstrukce odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nezahrnuje prvek zavinění jako je tomu u odpovědnosti zaměstnance za škodu. Dokonce v souvislosti s odpovědností zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, za podmínek ustanovení § 368 ZP, nemá zaměstnavatel možnost zprostit se své odpovědnosti. V těchto případech se jedná o tzv. *absolutní objektivní odpovědnost*, která je nejprísnejší formou odpovědnosti z pohledu předpokladu zavinění.

Třetím, charakteristickým rysem odlišujícím odpovědnost zaměstnavatele za škodu od odpovědnosti zaměstnance za škodu, je *neexistence limitace náhrady škody*, kterou je zaměstnavatel v důsledku vzniklé škody povinen uhradit zaměstnanci.

Odpovědnost zaměstnavatele lze, obdobně jako je tomu u odpovědnosti zaměstnance za škodu, pojímat dle různých kritérií do několika samostatných skupin. V první řadě můžeme tuto odpovědnost dělit podle zákonných předpokladů vzniku těchto odpovědnostních vztahů, a to na obecnou a zvláštní odpovědnost.

Obecná odpovědnost je upravena ustanoveními § 265 ZP. Zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jsou pak upraveny v rámci ZP, s ohledem na vývoj právní úpravy po 1.1.2007, stále na několika místech. Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody a odpovědnost na odložených věcech jsou upraveny v části jedenácté, hlavě třetí, společně s obecnou odpovědností zaměstnavatele za škodu. Naproti tomu odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je upravena v části čtrnácté, hlavě první nazvané přechodná ustanovení, díl první ZP. Zařazení tohoto druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu až do přechodných ustanovení souviselo s přijetím zcela nového ZoÚPZ, již v roce 2006. ZoÚPZ totiž převádí problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při

pracovních úrazech a nemocech z povolání do systému sociálního zabezpečení¹⁵². Jeho účinnost měla historicky nastat již k 1.1.2008, přičemž tím by logicky došlo ke zrušení právní úpravy odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání v přechodných ustanoveních ZP, neboť účinností ZoÚPZ by se stala obsolentními. Do dnešního dne, tj. celých šest let, však nebyla na odborné, ale i politické půdě shoda nad otázkou účinnosti tohoto zákona jako celku, a tak je v současné době účinných pouze několik ustanovení.

Z hlediska právní konstrukce můžeme odpovědnost zaměstnavatele za škodu charakterizovat jako odpovědnost objektivní, přičemž tato konstrukce platí jak pro obecnou, tak pro zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu¹⁵³. Obecně lze snad jen říci, že zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu může nastat i v případě, kdy zaměstnavatel žádnou svoji zákonnou povinnost neporušil, a přesto došlo u zaměstnance ke škodě, tj. jde o sankci za škodní událost. U obecné odpovědnosti zaměstnavatele je pak sankce vázána na porušení povinnosti, nikoli pouze zaměstnavatele, ale dokonce i pouze třetí osoby. Na takto relativně přísnou právní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele pamatuje ustanovení § 270 ZP, v němž jsou stanoveny podmínky, za kterých se poměrně omezí odpovědnost zaměstnavatele za škodu, a to jak při obecné odpovědnosti, tak při odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody či odpovědnosti za škodu na odložených věcech. Výjimku z výčtu těchto druhů odpovědností zaměstnavatele za škodu tvoří odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která má svoji speciální úpravu liberace v § 367 ZP. Této problematice se budu věnovat podrobněji v následujících kapitolách věnovaných jednotlivým druhům odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

¹⁵² BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 415, marg. č. 651

¹⁵³ Odlišně je tomu v právu občanském (podle OZ), kde jsou zvláštní druhy odpovědnosti vždy založeny na objektivním principu (tj. bez ohledu na zavinění) a obecná odpovědnost je založena na principu subjektivním (tj. založena na zavinění). ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kol. Občanské právo hmotné 2. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2009, str. 382-385

Na základě shora uvedené obecné charakteristiky rozlišujeme jednotlivé druhy **odpovědnosti zaměstnavatele za škodu**:

- a) obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu (§ 265 ZP)
- b) zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu
 - i. odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody (§ 266 ZP),
 - ii. odpovědnost za škodu na odložených věcech (§ 267 ZP),
 - iii. odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 365 a násl. ZP).

O jednotlivých druzích odpovědnosti zaměstnavatele za škodu bude pojednáno níže v samostatných kapitolách.

6.2. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Obecná odpovědnost je koncipována subsidiárně ke všem ostatním odpovědnostem zaměstnavatele za škodu. Z toho lze dovodit, že vznikne-li zaměstnanci škoda a nebyly při vzniku této škody splněny předpoklady pro vznik odpovědnosti podle ustanovení upravujících některou ze zvláštních druhů odpovědností zaměstnavatele, bude nezbytné zkoumat, nemohlo-li dojít alespoň k naplnění předpokladů pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ZP.

Jak bylo uvedeno výše, je obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu založena na principu objektivním, tzn. že není rozhodující, zda osoba, jež způsobila zaměstnanci škodu, jednala zaviněně nebo bez vlastního zavinění, anebo jednala-li proti dobrým mravům.

Tato odpovědnost je koncipována jako „bezlimitní“, pokud se jedná o výši náhrady škody. Není zde možná exkulpace ani deliberace zaměstnavatele, a proto ZP připouští určitou korekci v podobě ustanovení § 270 ZP, který stanoví možnost zaměstnavatele poměrně omezit míru své odpovědnosti, prokáže-li, že škoda byla zaviněna rovněž poškozeným zaměstnancem. V tomto případě však zaměstnavatel nese tíhu důkazního tvrzení i důkazního břemene. Toto ustanovení vyjadřuje pouze spoluodpovědnost zaměstnance za škodu, nikoli tedy zprošťovací důvod, pokud se na jejím vzniku porušením svých povinností též podílel, a to v jakékoli formě. Obecný

úvod o této odpovědnosti lze tak uzavřít s tím, že v případě obecné odpovědnosti za škodu se jedná o bezvýhradnou odpovědnost zaměstnavatele způsobenou porušením právních povinností, která je omezena pouze spoluodpovědností poškozeného zaměstnance.

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu je upravena zejména ustanovením § 265 ZP, přičemž odst. 1 a 2 vymezují tuto odpovědnost pozitivně. Naproti tomu odst. 3 tohoto ustanovení vymezuje odpovědnost zaměstnavatele negativním způsobem.

Podle prvního odstavce odpovídá zaměstnavatel za škodu, která vznikla jeho zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. V těchto případech není pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele rozhodující, zda došlo ke zmíněným porušením přímo zaměstnavatelem, jeho zaměstnanci či třetí osobou¹⁵⁴.

Podle druhého odstavce odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili zaměstnanci jednající jeho jménem porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů u zaměstnavatele, avšak zde již nemusí být splněna podmínka souvislosti s plněním pracovních úkolů při vzniku škody (např. zaměstnavatel poruší svoji povinnost tím, že odmítne zaměstnanci při skončení pracovního poměru vydat potvrzení o zaměstnání¹⁵⁵). Porušením právních povinností se rozumí nejen porušení obecně závazných právních předpisů, ale i např. porušení povinností dle vnitřních předpisů zaměstnavatele, pracovního řádu či dohody uzavřené se zaměstnancem, popř. kolektivní smlouvy. Obdobně jako je tomu u porušení právní povinnosti zaměstnanci zaměstnavatele, je třeba přistupovat k jednání zaměstnanců proti dobrým mravům, ze kterých může vzniknout škoda jiným zaměstnancům téhož zaměstnavatele, a to i přesto, že se nejedná o chování upravené právní normou či dohodou účastníků právního vztahu. Podstatné je, že právní norma, tj. ZP spojuje s porušením obecně přijímaného modelu chování právní následky.

¹⁵⁴ S III, s.82

¹⁵⁵ 21 Cdo 1491/2002

Na základě shora uvedené charakteristiky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu lze dospět k následujícím předpokladům obecné odpovědnosti zaměstnavatele:

- a) vznik škody na straně zaměstnance (při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním),
- b) porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, a to zaměstnavatelem, zaměstnanci nebo dokonce i třetími osobami a
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Kromě pozitivního vymezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu uvádí ZP v ustanovení § 265 odst. 3 též negativní vymezení. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je podle tohoto ustanovení vyloučena u škody na dopravním prostředku, kterého použil zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a též za škodu, která vznikne na náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, pokud je použil bez výslovného souhlasu zaměstnavatele. Tato výlučka se však již nevztahuje na odpovědnost zaměstnavatele za újmu na zdraví, která by vznikla zaměstnanci při použití takového dopravního prostředku.

Pojmy „dobré mravy“ a „plnění pracovních úkolů či přímá souvislost s ním“ byly vysvětleny již výše v kapitole 4.4. a 4.5. této práce.

6.2.1. Rozsah náhrady škody

Vznikla-li zaměstnanci škoda, za kterou odpovídá zaměstnavatel podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, vychází se při přiznávání náhrady za takto vzniklou škodu z ustanovení § 268 odst. 1 a § 269 ZP.

Pokud byla škoda způsobena z nedbalosti, je zaměstnavatel povinen nahradit *skutečnou škodu*. Příkladem, kdy je takto zaměstnavatelem hrazena skutečná škoda, je neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, neboť mzda či plat slouží zásadně k hmotnému zabezpečení potřeb zaměstnance. To platí i pro případné zhodnocení úspor odložených ze mzdy či platu.

Byla-li škoda způsobena úmyslně, ať zaměstnavatelem či osobami, za které zaměstnavatel odpovídá, může zaměstnanec požadovat i náhradu *jiné škody*. Takovou

situací může být očekávané zvýšení mzdy či platu, které v důsledku škodné události nemohlo nastat. Rozdíl mezi stávající mzdou či platem a vyšší mzdou či platem, na kterou měl zaměstnanec nárok, pokud by škodní událost nenastala, bude právě jinou škodou, neboť se bude jednat o ušlý majetkový prospěch, ke kterému u poškozeného nemohlo dojít vlivem škodní události.

Zcela jinou a odlišnou situací je vymáhání škody, která vznikla na zdraví zaměstnance, ale protože nebyly splněny podmínky pro vznik zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele, je nezbytné zkoumat, zda se nemohou uplatnit ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Dojdeme-li k závěru, že jsou splněny podmínky pro použití ustanovení § 265 ZP o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, bude se vždy jednat o specifický případ obecné odpovědnosti – tzv. *smíšenou odpovědnost*. Přesto, že budeme posuzovat splnění podmínek pro vznik obecné odpovědnosti, budeme při přiznávání náhrady škody aplikovat pravidla uvedená v ustanovení § 369 a násl. ZP (podrobněji v kapitole 6.3.3. této práce) s tou výjimkou, že zvláštní složku náhrady za škodu – jednorázové odškodnění pozůstalých [§ 375 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 378 ZP] nelze v tomto případě přiznat.

Pro určení výše náhrady škody na věci se dle ustanovení § 272 ZP vychází z ceny věci v době poškození nebo ztráty. Takovou cenou se rozumí obvyklá cena věci, tj. cena věci v místě a čase, kde a kdy škoda na věci vznikla. Zejména se přihlíží k tomu, aby si poškozený mohl pořídit za poskytnutou náhradu jinou takovou věc, přičemž je nutné přihlédnout i k opotřebení věci v době vzniku škody. Zpravidla bude možné obvyklou cenu věci stanovit dohodou mezi poškozeným zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nebude-li to však možné, bude nezbytný znalecký posudek. Zásadně není možné při stanovení výše škody na věci vycházet např. z účetní evidence (cena pro určení reálné reprodukce majetku účetní jednotky), neboť skutečná cena věci bude vždy zpravidla vyšší. Zcela výjimečně, a to pro rozpor s dobrými mravy, bude možné vycházet i z jiné ceny věci, než ceny v době vzniku škody¹⁵⁶.

¹⁵⁶ 25 Cdo 1706/2002

6.3. Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu

6.3.1. Odpovědnost při odvracení škody

Tato zvláštní odpovědnost je velmi úzce spjata se zakročování povinností zaměstnanců podle § 249 odst. 2 ZP a bylo o ní pojednáno v samostatné kapitole 4.2. věnované prevenci a předcházení škodám.

Podle ustanovení § 266 ZP odpovídá zaměstnavatel za *věcnou škodu*, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví, pokud škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.

Na základě shora uvedeného můžeme dovodit níže uvedené předpoklady vzniku této zvláštní odpovědnosti:

- a) vznik věcné škody u zaměstnance, resp. vznik účelně vynaložených nákladů při odvracení hrozící škody, kterou zaměstnanec úmyslně nevyvolal,
- b) zaměstnanec přiměřeným způsobem plnil povinnost bezodkladně zakročit k odvracení hrozící škody zaměstnavateli a
- c) příčinná souvislost mezi vznikem věcné škody, resp. účelně vynaloženými náklady a plněním povinnosti bezodkladně zakročit proti hrozící škodě.

Předně je nutné uvést, že *podmínkou vzniku této odpovědnosti není zamezení vzniku škody ze strany zaměstnance*. Postačuje, že se zaměstnanec o odvracení škody alespoň pokusil, a při tomto jednání mu vznikla *věcná škoda* či *účelně vynaložené náklady*. Při posuzování účelnosti vynaložených nákladů bude nutné vycházet vždy z konkrétního případu a možností postupu zaměstnance v dané situaci.

Obdobně jako tomu bude při posuzování účelnosti vynaložených nákladů, bude nutné postupovat i *při hodnocení přiměřenosti jednání zaměstnance při odvracení hrozící škody*, neboť tyto dvě podmínky spolu bezpochyby velmi úzce souvisí. Nebojím se říci, že v některých případech bude druhá podmínka předpokladem první. Vždy však bude třeba hodnotit nastalou situaci z objektivních hledisek, s ohledem na konkrétní okolnosti případu jako jsou kvalifikace a zkušenosti zaměstnance, míra bezodkladnosti zákroku, použité prostředky k odvracení škody a v neposlední řadě též hledisko jednání zaměstnance v souladu s dobrými mravy.

Při posuzování otázky, v jaké míře je zaměstnavatel odpovědný za vzniklou škodu, je nezbytné aplikovat ustanovení § 270 ZP, shodně jako tomu bylo u obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Prokáže-li totiž zaměstnavatel, že škodu zavinil porušením právních povinností nebo dokonce úmyslným jednáním proti dobrým mravům i zaměstnanec, kterému takto škoda vznikla, *odpovědnost zaměstnavatele se v tomto rozsahu poměrně omezí*. Ze samé konstrukce předpokladů vzniku této odpovědnosti lze dovodit, že poměrné omezení odpovědnosti zaměstnavatele může nastat pouze v případě nedbalostního zavinění zaměstnance.

Podle ustanovení § 266 odst. 2 ZP je zaměstnanec oprávněn u zaměstnavatele uplatnit i nárok na náhradu škody, pokud odvracel byť i jen nebezpečí hrozící životu či zdraví, avšak jen za podmínky, že by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Nárok na náhradu škody není možné dle předchozích ustanovení přiznat zaměstnanci, který odvracel škodnou událost, kterou vyvolal svým úmyslným jednáním, a to i v případě, že by si následně poté počínal přiměřeně okolnostem.

Přestože se jedná u zaměstnavatele o objektivní odpovědnost, je pouze na zaměstnanci, aby prokázal všechny předpoklady pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele při odvracení škody. V souvislosti s ustanovením § 266 odst. 2 ZP však budou na zaměstnance kladeny ještě vyšší nároky, neboť bude muset prokázat nejen *obecné předpoklady pro vznik škody podle § 266 odst. 1 ZP*, ale i *skutečnost, že by za škodu v daném případě odpovídal zaměstnavatel*.

Závěrem lze uvést, že mohou nastat i situace, kdy zaměstnanec při odvracení škody *utrpí úraz* a v takových případech již bude zaměstnavatel *odpovědný podle ustanovení o odpovědnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. V takové situaci je však za podmínek uvedených v ustanovení § 368 ZP vyloučeno, aby se zaměstnavatel zprostil své odpovědnosti v jakémkoli rozsahu.

Výjimkou, kdy zaměstnanec nebude povinen zakročit k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli, a je tedy pouze na jeho uvážení, zda zakročí či nikoli, je případ, kdy zaměstnanci v zakročení brání důležitá okolnost nebo pokud by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, ostatní zaměstnance či osobu blízkou¹⁵⁷.

¹⁵⁷ § 116 OZ (§ 22 odst. 1 NOZ)

6.3.1.1 Rozsah náhrady škody

Rozsah náhrady škody, kterou je zaměstnavatel povinen uhradit, se řídí shodně jako u obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu ustanoveními § 268 a § 269 ZP. Zaměstnavatel je povinen hradit zaměstnanci skutečnou škodu. V případě, že škodu zavinil úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody. Škodu je povinen zaměstnavatel nahradit v penězích, pokud ji neodčiní uvedením v předešlý stav. Podrobněji bylo pojednáno o náhradě škody ve shodném rozsahu v kapitole 6.2.1., o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, s tím, že náhrada účelně vynaložených nákladů bude skutečnou škodou, která zaměstnanci vznikla v souvislosti s odvracením škody.

6.3.2. Odpovědnost na odložených věcech

Odpovědnost na odložených věcech je opět jedním ze zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Podstatou odpovědnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 267 ZP je, že zaměstnatel nesplnil nebo porušil svoji povinnost zajistit v souladu s § 226 ZP bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Zaměstnavatel podle ustanovení § 267 ZP odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce, a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném či obvyklém (místo, kam se obvykle za řádného provozu zaměstnavatele věci odkládají). Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o objektivní odpovědnost (*tzv. odpovědnost za výsledek*), kdy není rozhodující, zda škoda vznikla zaviněním nebo porušením povinností zaměstnavatele. Přestože je odpovědnost podle § 267 ZP objektivní odpovědností zaměstnavatele, je možné i v tomto případě aplikovat ustanovení § 270 ZP o poměrném omezení odpovědnosti zaměstnavatele, pokud se prokáže, že poškozený zaměstnanec sám spoluzavinil vznik škody na odložených věcech.

Předpoklady odpovědnosti jsou tedy následující:

- a) vznik škody na věcech zaměstnance odložených u zaměstnavatele v souvislosti s plněním pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním,
- b) odložení věcí na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle u zaměstnavatele odkládají a
- c) ohlášení vzniku škody zaměstnavateli.

Odpovědnost zaměstnavatele se vztahuje na věci, které zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce u zaměstnavatele odložili a které neměli ve své dispozici, tzn. že dočasně ztratili možnost na ně dohlížet a pečovat o ně. V praxi se lze někdy v souvislosti s touto odpovědností setkat s vyvěšeným prohlášením zaměstnavatele: „zaměstnavatel za odložené věci neodpovídá“. Takové prohlášení zaměstnavatele není vůči zaměstnancům účinné, neboť zaměstnavatel se nemůže své odpovědnosti zprostit pouhým jednostranným prohlášením. Obdobným zdánlivým zproštěním se odpovědnosti zaměstnavatele by bylo prohlášení zaměstnance či dohoda zaměstnavatele a zaměstnance o tom, že zaměstnanec nebude v případě takové škodné události uplatňovat u zaměstnavatele nárok na náhradu škody. Takové prohlášení či ujednání by bylo neplatné podle ustanovení § 19 písm. e) a f) ZP¹⁵⁸.

Současně s výkladem o předpokladech této odpovědnosti je nezbytné pojednat o tom, co se rozumí škodou na odložených věcech, místem obvyklým k odkládání věcí, odložením věcí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Předně se tedy *škodou na odložených věcech* rozumí poškození, zničení, ale nejčastěji se bude jednat o ztrátu věcí. Přesto, že je zaměstnavatel povinen podle § 226 ZP zajistit pouze bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle do zaměstnání nosí, vztahuje se jeho odpovědnost na všechny věci, které zaměstnanci vnesou do zaměstnání.

¹⁵⁸ § 580 a § 588 NOZ a § 4a odst. 4 ZP, ve znění zákona č. 303/2013 Sb. (s účinností od 1.1.2014); ŠTANGOVÁ, V., ZACHARIÁŠ, J. Nad pracovněprávními vztahy, 1. vydání, Orac, Praha 1997, str. 117

Z hlediska této odpovědnosti, oproti znění § 226 ZP značně rozšířené, však můžeme věci dělit na věci:

- a) které se do zaměstnání obvykle nosí,
- b) které se obvykle do zaměstnání nenosí a nebyly zaměstnavatelem převzaty do zvláštní úschovy, a
- c) které se obvykle do zaměstnání nenosí, ale zaměstnavatel je převzal do zvláštní úschovy.

Posouzení, zda se jedná o věci, které se obvykle do zaměstnání nosí či nikoli, musí být založeno na objektivních kriteriích, nikoliv na subjektivním posouzení poškozeného zaměstnance či naopak odpovědného zaměstnavatele.

Za obvyklé věci můžeme považovat především oděvy, obuv, hodinky, mobilní telefony, snubní prsteny, kabelky, menší obnosy peněz, ale i jízdní kolo zaměstnance aj. Při posuzování charakteru jednotlivých věcí je nutné přihlížet i k jiným objektivním podmínkám, např. k roční době, počasí či zdraví zaměstnance. Již dřívější judikatura dovodila, že takovou věcí bude i vyplacená mzda či plat zaměstnance, pokud bude dána místní a časová souvislost s výplatním dnem a u zaměstnavatele dochází k této výplatě na pracovišti¹⁵⁹. Na druhé straně však z judikatury vyplývá, že osobní automobil nelze sice považovat za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět, avšak nelze ani vyloučit odpovědnost zaměstnavatele podle ustanovení § 268 odst. 2 ZP za škodu vzniklou na automobilu, který zaměstnanec umístil v objektu zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, a to na místě určeném zaměstnavatelem nebo na místě, kde se u zaměstnavatele automobily obvykle umísťují¹⁶⁰.

Místem určeným k odkládání věcí se rozumí jakékoli místo způsobilé sloužit dostatečně tomuto účelu s tím, že určení takového místa je věcí zaměstnavatele (např. určením v pracovním řádu, dle pokynu vedoucího zaměstnance nebo předáním klíčků od skříňky apod.). Bylo-li místo k odkládání věcí zaměstnavatelem přesně určeno je povinností zaměstnanců odkládat věci na tomto místě. Pokud by odložili věci na jiném

¹⁵⁹ S IV str. 982

¹⁶⁰ NS ČSR 5 Cz 15/76 (R 39/1979)

místě, zaměstnavatel by v takovém případě neodpovídal za škodu na věcech, ačkoli by šlo o místo vhodnější.

Není-li takto místo k odkládání věcí určeno, mohou si takové místo určit sami zaměstnanci, neboť u každého zaměstnavatele musí být takové místo zřízeno. Pokud zaměstnavatel neurčí místo k odkládání věcí, odpovídá za škodu vzniklou na odložených věcech, jestliže na nich došlo ke škodě na místě, kam se takové věci za řádného provozu u zaměstnavatele odkládají. Nicméně po zaměstnanci lze v takových případech požadovat jistou míru obezřetného chování, které spočívá v řádné péči o své věci (např. spoléhal-li by zaměstnanec ze své lehkovážnosti, že ponecháním šperku či mobilního telefonu na pracovním stole, které však může mít za běžných podmínek u sebe, nemůže dojít ke škodní události, mohlo by být jeho lehkovážné jednání důvodem pro poměrné omezení odpovědnosti zaměstnavatele).

Odložením věcí u zaměstnavatele by zaměstnanec nemohl argumentovat v případě, kdy by došlo ke škodě na těchto věcech a ukázalo by se, že odložil věci u zaměstnavatele jenom proto, že je nemá dočasně, v dané chvíli, kde uložit nebo je po delší dobu skladuje u zaměstnavatele, aniž ten by o této skutečnosti věděl. Takové případy odložení věcí zcela zřejmě nenaplnují požadavek zákona, aby se jednalo o odložení věcí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Posledním předpokladem pro vznik odpovědnosti na odložených věcech je splnění povinnosti ze strany zaměstnance a řádné a včasné oznámení vzniku škody zaměstnavateli. Zpravidla bude zaměstnanec tuto skutečnost sdělovat svému vedoucímu zaměstnanci, a to bez zbytečného odkladu poté, co zjistí vznik škody (nejčastěji ztrátu věci), nejpozději je k tomu povinen dle § 267 odst. 2 ZP do 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dověděl. Jedná se však o lhůtu prekluzivní, jejímž marným uplynutím nárok zaměstnance na náhradu škody zaniká v souladu s § 268 odst. 3 ZP. Nutno však upozornit, že se jedná o lhůtu k oznámení, která není totožná se lhůtou pro uplatnění práva na náhradu škody, pro kterou platí obecná promlčecí lhůta.

Závěrem lze k tomuto druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele konstatovat, že jeho značně přísná konstrukce je alespoň z části zmírněna povinností zaměstnance prokázat skutečnost, že na jeho odložených věcech u zaměstnavatele vznikla škoda.

6.3.2.1 Rozsah náhrady škody

Pro rozsah náhrady škody je důležité kritérium rozdělení věcí podle toho, zda se věci obvykle do zaměstnání nosí či nikoli. U věcí, které se obvykle do zaměstnání nosí, odpovídá zaměstnavatel bez omezení. Dojde-li však ke škodě na věcech zaměstnance, které se do zaměstnání obvykle nenosí a současně je zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel za vzniklou škodu pouze do částky 10.000,- Kč dle ustanovení § 268 odst. 2 věta první ZP. Zpravidla se bude jednat o větší částky peněz, šperky a jiné cennosti. Pokud se však zjistí, že škodu na takových věcech způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele, nebo že došlo ke škodě na takových věcech, které převzal zaměstnavatel do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu v plné výši.

6.3.3. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Úvodem pojednání o tomto druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele si dovolím stručně nastínit dosud neukončený vývoj právní úpravy této problematiky.

Vrátíme-li se tedy proti proudu času před datum 1.1.2007, byla odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání upravena od 1.1. 1966 v ustanoveních § 190 a násl. StZP. Dalo by se hovořit o tom, že problematika této odpovědnosti zaměstnavatele byla zakotvena v „řádných“ ustanoveních StZP.

V průběhu roku 2006 však došlo k přijetí ZP, který již předpokládal přijetí dalších právních norem navazujících na změny zamýšlené v souvislosti s jeho přijetím, zejména v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, jež byla doposud upravena přímo v zákoníku práce a jež měla být vyčleněna do samostatného zákona podle § 275 ZP. Tímto samostatným zákonem byl, v souvislosti s přijetím ZP, mimo jiných přijatých právních norem, zcela nový ZoÚPZ. Vzhledem k tomu, že se zcela původně počítalo s účinností zákona o úrazovém pojištění

zaměstnanců již od 1.1.2008, což s ohledem na technickou náročnost přesunu agendy úrazového pojištění nebylo ze strany ČSSZ možné zajistit, došlo nejprve k odložení účinnosti ZoÚPZ k 1.1.2010. Problematika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání byla právě s odkazem na předpokládanou shora uvedenou účinnost ZoÚPZ dočasně zařazena již pouze do přechodných ustanovení ZP (§ 365 a násl. ZP). Neustálé pochybnosti vládních činitelů a našich zákonodárců ohledně nové úpravy této problematiky, jež bezpochyby souvisí i s jinými právními předpisy, však vyústily k postupnému odkládání účinnosti ZoÚPZ¹⁶¹.

V současné době je účinnost ZoÚPZ odložena ke dni 1.1.2015, ačkoli není vyloučeno, že jeho účinnost bude opět odložena nebo dokonce budou pokusy o jeho zrušení tak, jak tomu bylo v uplynulých dvou letech.

Nyní po krátkém exkurzu do nejbližší historie právní úpravy bych se vrátil k současné úpravě odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, byť je upravena pouze v přechodných ustanoveních ZP, je jednou z nejpodstatnějších, nejpodrobnějších a současně i nejrozsáhlejších úprav, pokud jde o odpovědnost zaměstnavatele za škodu, ale i odpovědnost za škodu v pracovním právu. Přestože k pracovním úrazům či nemocem z povolání dochází méně často než k jiným škodám, je význam této odpovědnosti zaměstnavatele dán zejména tím, že újma (škoda), která může zaměstnanci vzniknout v důsledku jeho pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, může mít zcela zásadní negativní dopad na kvalitu jeho dalšího života, jeho rodiny nebo i dalších osob, které jsou na poškozeném zaměstnanci existenčně závislé. V kontextu výše uvedeného můžeme hovořit o tom, že právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele v tomto případě spíše pouze zmírňuje závažné následky pracovních úrazů či nemocí z povolání, neboť v řadě případů (zejména v případech trvalé invalidity či dokonce smrti) se nedá taková újma reparovat v plném rozsahu

¹⁶¹ Účinnost zákona č. 266/2006 Sb, o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, byla postupně odkládána, a to k 1.1.2013 a v současné době se předpokládá nabytí účinnosti k 1.1.2015

penězi, a to i přesto, že se v posledních letech změnila výše některých náhrad¹⁶² spojených s pracovními úrazy, resp. se rozšířil seznam nemocí z povolání¹⁶³.

Tato odpovědnost zaměstnavatele je dalším druhem tzv. objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, a to odpovědnosti za výsledek. To vyplývá z ustanovení § 366 odst. 4 ZP (ve spojení s § 366 odst. 1 a 2 ZP), podle kterého je zaměstnavatel povinen uhradit škodu i v případě, kdy dodržel povinnosti, které vyplývají z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, pokud se své odpovědnosti nezproští z části nebo zcela z důvodů taxativně uvedených v ustanovení § 367 ZP.

Na základě shora uvedeného můžeme dovodit následující předpoklady této odpovědnosti:

- a) existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) vznik škody na straně zaměstnance a
- c) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody.

Prvým předpokladem je tedy existence *poškození zdraví* buď ve formě úrazu, nebo nemoci z povolání. Pojem pracovního úrazu, který dříve vymezovala pouze judikatura¹⁶⁴, je již v ZP přímo definován v ustanovení § 380 odst. 1 ZP, který se zásadním způsobem neodchyluje od výkladu uvedeného v této, ale i pozdější judikatuře (viz níže). Nicméně zákonný text není obsahově tak široký, neboť nepostihuje případy, kdy zevní vlivy nemusí být náhlé a násilné, a postačuje, je-li při nich zaměstnanec nucen náhle zvýšit svoji námahu způsobem nepřiměřeným jeho obvyklým tělesným možnostem. Taková tělesná námaha musí být příčinnou následku, který se odškodňuje, avšak nemusí se jednat o příčinu jedinou. Je dostatečné, pokud bude pouze jednou z příčin negativního následku, avšak musí se jednat o příčinu podstatnou, zásadní.

Pracovním úrazem se tedy rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, ke kterému došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením

¹⁶² Srov. § 200 StZP a § 378 ZP

¹⁶³ Např. nařízení vlády č. 114/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

¹⁶⁴ R 27/1962, R 1/1963

zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním¹⁶⁵. Ustanovení § 380 odst. 2 ZP pak rozšiřuje odpovědnost zaměstnavatele i v případech, kdy zaměstnanec utrpí pracovní úraz pro plnění pracovních úkolů.

Negativní vymezení pracovního úrazu obsahuje ustanovení § 380 odst. 3 ZP, které stanoví, že pracovním úrazem není *úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět*. Toto ustanovení tak nepřímě odkazuje na ustanovení § 387 odst. 1 ZP, které definuje pojem „cesta do zaměstnání a zpět“, o němž bylo podrobněji pojednáno v souvislosti s výkladem § 273 a § 274 ZP v kapitole 4.5.

Přestože o pojmech „*plnění pracovních úkolů*“ a „*přímá souvislost s ním*“ bylo podrobně pojednáno již v kapitole 4.5. této práce, je nezbytné na tomto místě zmínit tu skutečnost, že pojmy „plnění pracovních úkolů“ či „přímá souvislost s ním“ byly charakterizovány časovou, místní a věcnou souvislostí ve vztahu k činnosti, při níž došlo k úrazu a k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru¹⁶⁶. Oproti tomu pojem „*pro plnění pracovních úkolů*“, jak bylo uvedeno výše, rozšiřuje odpovědnost zaměstnavatele, a to v tom smyslu, že se v tomto specifickém případě nevyžaduje místní ani časová souvislost. Zaměstnanci byla totiž způsobena škoda na zdraví, aniž by v daný moment plnil pracovní úkoly nebo aniž by jeho činnost byla v souvislosti s plněním pracovních úkolů. V případě posléze uvedeném by tedy bez tohoto rozšiřujícího ustanovení nebyly naplněny předpoklady pro vznik pracovního úrazu. Jde o rozšíření *věcné* souvislosti ve vztahu k činnosti, při níž došlo k úrazu, a to v takových případech, kdy zaměstnanec rozhoduje při plnění svých pracovních úkolů o právech či povinnostech třetích osob (např. úředník stavebního úřadu rozhodne negativně o žádosti o stavební povolení, soudce rozhodne v neprospěch jedné ze stran soudního sporu, policista udělí pokutu za překročení rychlosti apod.) a v důsledku takového rozhodnutí utrpí s časovým odstupem úraz, způsobený zpravidla třetí osobou postiženou jeho předchozím rozhodnutím. V takových případech je nepochybné, že pokud by zaměstnanec takovou práci nezastával, nedošlo by ani k újmě na zdraví. Proto je spravedlivé, aby byl takovýto úraz považován za úraz pracovní a byl odškodňován dle ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech.

¹⁶⁵ 21 Cdo 5060/2007 obdobně též 21 Cdo 1235/2011, 21 Cdo 300/2001; negativní vymezení uvádí judikatura 21 Cdo 997/2011

¹⁶⁶ 21 Cdo 2507/2000 (SJ 11/2002)

Za poškození zdraví se považuje ve smyslu zákonné a judikaturou usměrněné definice porušení zdraví nejen tělesné, ale i psychické.

Mezi poškození zdraví tak bude patřit za určitých okolností i poškození zdraví způsobené infarktem myokardu, neboť i tento může nastat zejména v důsledku nečekaného a náhlého vypětí sil či nadměrným rozrušením zaměstnance¹⁶⁷. I zde avšak bude nezbytnou podmínkou *souvislost s plněním pracovních úkolů*.

Jiným příkladem pracovního úrazu může být poškození zdraví v důsledku působení chemických či jinak dráždivých látek, ale to pouze za předpokladu, že zaměstnanec byl takovému působení vystaven krátkodobě či náhle. Byl-li zaměstnanec vystaven působení takovýchto látek po delší dobu a došlo-li k onemocnění v důsledku závažného pracovního prostředí způsobeného porušením povinností zaměstnavatele, bude zaměstnavatel odpovědný pouze podle ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (§ 265 a násl. ZP)¹⁶⁸.

Podle ustálené judikatury sem patří i další případy. Příkladem lze uvést, že pracovním úrazem je i úraz způsobený náhlou nevolností zaměstnance vyvolanou nepříznivým pracovním prostředím¹⁶⁹, napadením zaměstnance jinou osobou na pracovišti při plnění pracovních úkolů nebo úraz domácího zaměstnance¹⁷⁰ aj.

V souvislosti s problematikou pojmu „přímá souvislost s plněním pracovních úkolů“ se mohou a často také objevují případy, u kterých by se bez bližšího rozboru zdánlivě nemuselo jednat o naplnění tohoto pojmu. Je tomu tak za situace, kdy zaměstnanec má určitou predispozici, která spolupůsobila při vzniku jeho poškození na zdraví, neboť v době úrazového děje existovala, avšak byla latentní. Aby však mohl být takový úraz hodnocen jako pracovní, i když jinak má všechny jeho znaky, je nezbytné postavit najisto, že zdravotní stav zaměstnance (poškození zdraví – např. poškození páteře) byl způsoben výkonem práce jako jednou z hlavních příčin. Pouhé připuštění

¹⁶⁷ R 11/1976 str. 31,32 - oproti tomu sem nepatří např. infarkt způsobený negativním hodnocením nadřízeného, neboť zde nešlo o náhlé nadměrné přetížení organismu.

¹⁶⁸ R 11/1976 str. 33, R 42/1982

¹⁶⁹ R 11/1976 str. 33

¹⁷⁰ R 11/1976 str. 32

možnosti, že zhoršení zdravotního stavu nastalo v důsledku úrazového děje, by bylo zcela nedostačující¹⁷¹.

Základní povinnosti zaměstnavatele, pokud dojde k pracovnímu úrazu, stanoví § 105 ZP. Jsou to jednak povinnosti, které má zaměstnavatel, dojde-li k pracovnímu u jeho vlastního zaměstnance a dále pak povinnosti vůči jinému zaměstnavateli, jehož zaměstnanec u zaměstnavatele utrpěl pracovní úraz. Dojde-li u zaměstnavatele k pracovnímu úrazu, je tento v souladu ustanovením § 105 odst. 2 ZP povinen vést evidenci o všech úrazech v knize úrazů, i když jím nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo jím byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Zaměstnavatel je mimo evidence úrazů v knize úrazů povinen vyhotovit záznam a vést dokumentaci o všech úrazech, které si vyžádaly pracovní neschopnost zaměstnance delší než 3 dny nebo při nichž došlo dokonce k úmrtí zaměstnance. Ustanovení § 105 odst. 7 ZP odkazuje na nařízení vlády, konkrétně se jedná o nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Toto nařízení vlády stanoví způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů, ohlašování úrazů, vyhotovování a zasílání záznamu o úrazu (i hlášení změn), okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz (i hlášení změn), co se rozumí smrtelným pracovním úrazem a v neposlední řadě vzor záznamu o úrazu (i hlášení změn).

Záznam o pracovním úrazu je zaměstnavatel povinen předat v jednom vyhotovení poškozenému zaměstnanci a v případě smrtelného úrazu jeho rodinným příslušníkům.

Druhým stěžejním pojmem v souvislosti s tímto druhem odpovědnosti zaměstnavatele je *nemoc z povolání*. Na rozdíl od pojmu „pracovní úraz“ není pojem nemoci z povolání v ZP vymezen, nicméně ustanovení § 380 odst. 4 ZP odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je v současné době stále nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Taxativní výčet nemocí z povolání je uveden v příloze tohoto nařízení vlády a jiná nemoc, která není v seznamu uvedena, nemůže být uznána za nemoc z povolání. Zásadně tedy platí, že musí být v době svého vzniku uvedena v tomto seznamu. Výjimkou podle ustanovení

¹⁷¹ R 11/1976 str. 35

§ 366 odst. 3 ZP je, že jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do tohoto seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu. Proto se také v souvislosti s technickým pokrokem postupně tento seznam pravidelně rozšiřuje. Naposledy se tak stalo nařízením vlády č. 114/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání¹⁷². Tímto nařízením vlády byl seznam nemocí z povolání rozšířen o dalších pět nemocí a v důsledku zařazení velmi pružného označení „*nemoc z dalších látek nebo směsí látek*“, lze postihnout i nemoci způsobené takovými látkami, které se v seznamu zatím nenalézají.

Obdobně jako je tomu u pracovních úrazů, má i u nemocí z povolání zaměstnavatel povinnost vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích. Dále je zaměstnavatel povinen přijmout taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání (§ 105 odst. 6 ZP). Samotnou problematiku nemocí z povolání podrobněji upravuje vyhláška MZ č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, která stanoví proces hlášení, uznávání evidence nemocí z povolání. Upravuje zejména pracovně-lékařské posouzení, které předchází uznání nemoci z povolání, vlastní pozitivní či negativní rozhodnutí o uznání nemoci z povolání a jeho právní formu. Zpravidla bývá podkladem pro odškodnění nemoci z povolání posudek, kterým byla uznána nemoc z povolání. K vydání takového posudku je oprávněno pouze příslušné zdravotnické zařízení s pravomocí k uznávání nemocí z povolání nebo ve sporných případech též znalec z oboru zdravotnictví (odvětví pracovní úrazy a nemoci z povolání). V obou případech se však musí posuzovat, zda se jedná o nemoc uvedenou v seznamu, a zda skutečně nemoc vznikla v příčinné souvislosti s výkonem práce u konkrétního zaměstnavatele. Je však dostačující zjištění, že na pracovišti zaměstnavatele existovaly podmínky, za nichž tato nemoc vzniká. Vzhledem k tomu, že některé nemoci z povolání mohou mít příčinu i v jiných skutečnostech než je samotný výkon práce, je nezbytné umožnit zaměstnavateli, aby prokázal, že nemoc vznikla výlučně nebo z části z příčin, které nesouvisely s výkonem práce u zaměstnavatele.

¹⁷² Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů pozbude platnosti k datu plné účinnosti ZoÚPZ (předpokládá se k 1.1.2015)

Pokud byl vydán negativní posudek o uznání nemoci z povolání, tzn. nebyly splněny podmínky pro vydání kladného posudku o uznání nemoci z povolání nebo bylo při revizní prohlídce vydáno rozhodnutí (posudek) o tzv. oduznání nemoci z povolání, je stanovena možnost, aby postižený zaměstnanec požádal o jeho přezkoumání podle § 46 a násl. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, (ZoSZS). Návrh na přezkoumání se podává u vedoucího poskytovatele zdravotnických služeb, které posudek, o jehož přezkoumání se žádá, vypracovalo. Na druhé straně, má-li pochybnosti o správnosti posudku zaměstnavatel, může se též domáhat nápravy takového zjištění shodně jako zaměstnanec¹⁷³. Nerozhodne-li kladně vedoucí poskytovatele zdravotnických služeb o takovém návrhu, je povinen postoupit návrh správnímu orgánu, který vydal poskytovateli zdravotních služeb oprávnění k jejich poskytování. Takové postoupení návrhu se považuje za odvolání, avšak proti rozhodnutí správního úřadu se již nelze dále odvolat. Vzhledem k tomu, že dosavadní soudní rozhodnutí¹⁷⁴ nepovažuje posudky za správní rozhodnutí, nelze je napadnout ani žalobou dle zákona č. 150/2000 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Krajním řešením v případě vydání negativního rozhodnutí o přezkoumání posudku, kterým byla uznána nemoc z povolání u zaměstnance je pro zaměstnavatele i odmítnutí dobrovolného plnění ve prospěch zaměstnance z titulu odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání a vyčkání, zda zaměstnanec přistoupí za účelem uplatnění svých subjektivních práv k podání žaloby.

Vzhledem ke skutečnosti, že některé nároky náleží zaměstnanci ode dne vzniku nemoci z povolání a tento okamžik není vždy přesně zjistitelný, platí, že den vzniku nemoci z povolání je shodný se dnem jeho zjištění. Jsou-li však pochybnosti o tomto určení, není vyloučeno stanovení tohoto okamžiku odborným lékařem i na dobu dřívejší, nikoli však na den, který by předcházel vzniku pracovní neschopnosti.

Při určení, zda je zaměstnavatel, u něhož mohla nemoc z povolání vzniknout, odpovědný za nemoc z povolání, je třeba vycházet ze skutečnosti, že tato odpovědnost je odpovědností objektivní a zaměstnanec nemusí prokazovat souvislost mezi škodlivými pracovními podmínkami, za kterých vzniká nemoc z povolání a vznikem nemoci z povolání. Je zcela dostačující a rozhodující, že na pracovišti zaměstnavatele

¹⁷³ Podle § 46 a násl. ZoSZS

¹⁷⁴ VS v Praze č.j. Nca 66/1992

zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vzniká konkrétní nemoc z povolání a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou¹⁷⁵.

Judikatura¹⁷⁶ dospěla k závěru, že zaměstnanec, který uplatňuje nárok z odpovědnosti za škodu způsobenou nemocí z povolání, jej uplatňuje vždy u posledního zaměstnavatele, u kterého byly splněny podmínky pro vznik konkrétní nemoci z povolání. Není přitom rozhodující, zda zaměstnanec pracoval na posledním pracovišti po dobu, která je z lékařského hlediska nezbytná pro vznik konkrétní nemoci z povolání. Zaměstnanec je tedy oprávněn uplatnit tento nárok u posledního zaměstnavatele, u kterého jsou splněny podmínky pro vznik nemoci z povolání i tehdy, pokud již před tím pracoval u jiného zaměstnavatele, u kterého rovněž existovaly relevantní podmínky pro vznik nemoci z povolání. Takový postup zaměstnance by však mohl být vůči poslednímu zaměstnavateli nepřiměřeně přísný, zejména pokud by byl u něj nárok uplatňován ze strany zaměstnance v plném rozsahu. Proto ustanovení § 384 odst. 2 ZP upravuje institut tzv. *repartičního (regresního) nároku*, kterým je oprávnění zaměstnavatele, u kterého byl zaměstnancem uplatněn nárok na odškodnění nemoci z povolání, a který škodu uhradil, požadovat náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u kterých postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla konkrétní nemoc z povolání, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou u těchto ostatních zaměstnavatelů za uvedených podmínek zaměstnanec pracoval.

Vzhledem k tomu, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je založena na objektivním principu, je zaměstnavateli dána možnost podle ustanovení § 367 ZP zprostit se zcela nebo jen z části své odpovědnosti (tzv. *liberační důvody*). Toto ustanovení je speciálním ustanovením ve vztahu k obecnému § 270 ZP, který se zde neužije. K omezení zaměstnatelovy odpovědnosti může dojít pouze, prokáže-li, že škoda vznikla rovněž zaviněním poškozeného zaměstnance. Co do rozsahu zproštění rozlišuje ustanovení § 367 ZP úplné a částečné zproštění.

¹⁷⁵ 21 Cdo 2308/2002

¹⁷⁶ R 27/1963

V prvním případě se může zaměstnavatel své odpovědnosti *zprostit zcela*, bylo-li zavinění zaměstnance jedinou příčinou vzniku škody a:

- a) postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy k zajištění BOZP (§ 349 odst. 1 ZP) nebo pokyny k zajištění BOZP (§ 349 odst. 2 ZP), ačkoliv byl s nimi řádně seznámen, a jejich znalost a dodržování byly zaměstnavatelem soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- b) postižený zaměstnanec si ji přivodil v důsledku opilosti nebo zneužitím jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl vzniku škody zabránit.

Bylo-li však zavinění postiženého zaměstnance pouze jednou z příčin vzniku škody, může se zaměstnavatel *zprostit* své odpovědnosti *jen z části*, pokud:

- a) postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy k zajištění BOZP (§ 349 odst. 1 ZP) nebo pokyny k zajištění BOZP (§ 349 odst. 2 ZP), ačkoliv byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly zaměstnavatelem soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- b) v důsledku opilosti či zneužití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem došlo ke vzniku škody a zaměstnavatel jí nemohl zabránit,
- c) si postižený zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní či ostatní předpisy, anebo pokyny k zajištění BOZP, jednal lehkomyšlně, neboť si musel být vědom, že si může újmu na zdraví přivodit (*tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost*).

V případě, že dojde k řízení o náhradu škody, je povinností zaměstnavatele tvrdit a prokázat, že škoda byla způsobena buď zcela, nebo z části postiženým zaměstnancem jeho zaviněným jednáním, jak bylo uvedeno v předchozím odstavci¹⁷⁷. Rovněž tak bude zaměstnavatel povinen prokázat, že zaměstnanec byl s právními či ostatními předpisy k zajištění BOZP řádně seznámen. Již starší judikatura¹⁷⁸ v této souvislosti nepovažovala za řádné seznámení se s právními a ostatními předpisy skutečnost, že zaměstnavatel pouze předložil zaměstnanci tyto předpisy k přečtení, a to ani v případě, že zaměstnanec stvrdil seznámení se s těmito předpisy svým podpisem. Zaměstnavatel by totiž měl mít v tomto směru jistotu, že zaměstnanec těmito předpisy porozuměl.

¹⁷⁷ NS 2 Cdon 1265/96 (SJ 34/1997)

¹⁷⁸ NS 1 Cp 42/62 (R 32/1963 str. 99-100)

Dojde-li také ze strany zaměstnavatele k porušení bezpečnostních předpisů nebo mlčky přechází jejich porušování ze strany zaměstnanců, může se zprostit odpovědnosti pouze z části [a contrario § 367 odst. 1 písm. a) druhá část věty ZP].

V souvislosti s porušením právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, které může být příčinou zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele, je třeba zkoumat, zda a jaké předpisy byly porušeny. Výčet těchto předpisů byl uveden v kapitole 3.3. této práce, a proto bych se na tomto místě soustředil pouze na charakter těchto předpisů. Nemusí se vždy jednat jen o právní předpisy publikované ve Sbírce zákonů, ale i o předpisy, které jsou ve Sbírce zákonů jen registrovány či oznámeny a dále rovněž o předpisy vnitřní, které právní a ostatní předpisy rozvádějí, pokud s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen. Vždy se však bude jednat o předpisy, jejichž obsahem bude ochrana zdraví a života při práci. Tyto právní i ostatní předpisy nemohou být pouze všeobecného charakteru, musí být vždy konkrétní, tzn. dovolovat či zakazovat konkrétní způsoby jednání. Pokud by tomu tak nebylo a jednalo by se pouze o všeobecné porušení předpisů, nemohlo by to mít za následek možnost zaměstnavatele zprostit se z tohoto důvodu své odpovědnosti.

Pokyny k zajištění BOZP se rozumí konkrétní příkazy dané zaměstnanci vedoucím zaměstnancem, který je konkrétnímu zaměstnanci nadřízen. Takové příkazy mohou mít jak formu písemnou (např. vnitřní předpis, pracovní řád i pouhé písemné sdělení), tak ústní¹⁷⁹.

Opilostí a obdobně i *zneužitím návykových látek* se rozumí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti člověka. Na takovýto stav není možné nahlížet v obecné rovině, avšak vždy ve vztahu ke konkrétní činnosti, při níž došlo k úrazu, neboť nikoli každé požití alkoholických nápojů přivozuje stav opilosti. Bude zpravidla vždy nezbytné dokazovat, zda úraz vznikl v příčinné souvislosti se stavem opilosti zaměstnance a dále, zda zaměstnavatel nemohl požívání alkoholických nápojů či jiných návykových látek na pracovišti zabránit (např. pokud by zaměstnavatel strpěl požívání alkoholických nápojů na pracovišti). Zde zcela odhlížím od skutečnosti, že podle § 106

¹⁷⁹ 21 Cdo 2141/2011

odst. 4 písm. e) ZP má zaměstnanec povinnost zdržet se požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště. Posledně uvedená porušení jsou závažným porušením jeho povinností, resp. porušením jeho povinností zvláště hrubým způsobem, jejichž následkem může být ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dokonce i okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Výjimku z těchto pravidel mají zaměstnanci, kteří požívají alkoholické nápoje s obsahem alkoholu, pokud je jejich požívání součástí plnění pracovních úkolů u zaměstnavatele (např. pracovní pozice „sládků“ v pivovarech).

V souvislosti s částečným zproštěním se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je samostatným liberačním důvodem též lehkomyšlné jednání postiženého zaměstnance. Definice lehkomyšlného jednání však není v zákoně, ani v jiném předpisu upravena a není ani zpravidla stanovena žádným pokynem zaměstnavatele. Nicméně podle judikatury se za *lehkomyslné jednání* považuje takové jednání, kdy si zaměstnanec, aniž by porušil konkrétní právní či jiný předpis anebo pokyn zaměstnavatele, v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, s ohledem na místní a časovou situaci na pracovišti, počíná takovým způsobem, kterým vědomě podstupuje riziko újmy na zdraví¹⁸⁰. Vždy bude nutné přihlédnout též ke konkrétnímu chování zaměstnance, zda jeho riskování bylo vědomé, tzn. uvědomoval-li si závažnost svého jednání ve vztahu ke své kvalifikaci a zkušenostem. Kdyby se totiž jednalo pouze o běžnou neopatrnost či jednání, které plynulo pouze z rizika práce, nejednalo by se o tzv. kvalifikovanou lehkomyšlnost, jak byla popsána shora.

Předpokladem zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 367 ZP je rovněž zavinění postiženého zaměstnance. K naplnění tohoto ustanovení je zapotřebí, aby zaměstnanec porušil svým zaviněním právní, či ostatní předpisy anebo pokyny zaměstnavatele. Ze znění zákonného textu by se dalo dovodit, že zavinění musí být ve formě nedbalosti, přičemž intenzita nedbalostního zavinění by měla být alespoň vědomá. Protože ale zákon nestanoví explicitně formu ani intenzitu (stupeň) zavinění, není zcela vyloučeno, že liberace zaměstnavatele může nastat i v případě, kdy ze strany

¹⁸⁰ 21 Cdo 71/2001

zaměstnanec došlo k porušení právních, či ostatních předpisů anebo pokynů ve formě nevědomé nedbalosti. Tuto úvahu podporuje i skutečnost, že postižený zaměstnanec měl a mohl o porušení vědět.

Pokud se podaří zaměstnavateli prokázat, že se na vzniklé škodě na straně zaměstnance podílel také postižený zaměstnanec, je zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 367 odst. 3 ZP povinen určit část škody, kterou ponese postižený zaměstnanec podle míry svého zavinění – tzv. *krácení odpovědnosti zaměstnavatele*. Určení rozsahu odpovědnosti je zcela na zaměstnavateli a není nikterak omezen, vyjma skutečnosti, že se jedná o stanovení poměru odpovědnosti podle míry zavinění, tzn. že by i on sám měl být alespoň z části odpovědný. Není tedy možné, aby postižený zaměstnanec odpovídal za vznik škody v plném rozsahu. V případě, že ke vzniku škody došlo v důsledku lehkomyšlnosti postiženého zaměstnance [§ 367 odst. 2 písm. b) ZP], je zaměstnavatel povinen uhradit alespoň jednu třetinu škody. Toto krácení odpovědnosti zaměstnavatele se pak projeví ve vztahu ke všem složkám i budoucím nárokům, které zaměstnanci z titulu odpovědnosti zaměstnavatele za tuto škodu náleží.

Jestliže ustanovení § 367 ZP upravuje případy, kdy se zaměstnavatel může zprostit své odpovědnosti, ať již zcela či jen z části, pak je třeba doplnit, že ustanovení § 368 ZP jde přesně opačným směrem a stanoví případy, kdy není možné, aby se zaměstnavatel zprostil své odpovědnosti při pracovních úrazech. Zaměstnavatel se podle tohoto ustanovení nemůže zprostit odpovědnosti, jestliže škoda vznikla pracovním úrazem, který utrpěl zaměstnanec při odvracení hrozící škody, tj. plnil svoji zakročovací povinnost podle § 249 odst. 2 ZP. Zaměstnavatel se v tomto případě zásadně své odpovědnosti zprostit nemůže a musí dojít k odškodnění postiženého zaměstnance v plném rozsahu. Výjimkou z tohoto pravidla je případ, kdy postižený zaměstnanec sám úmyslně vyvolá stav hrozící škody nebo stav nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví a při jejím odvracení utrpí úraz.

6.3.3.1 *Rozsah a druhy náhrady škody*

Podle ustanovení § 369 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, poskytnout náhradu v rozsahu, v jakém za tuto škodu odpovídá. Druhy jednotlivých náhrad jsou uvedeny taxativním výčtem, což znamená, že jejich počet nelze rozšiřovat. Zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradu za:

- a) ztrátu na výděлку:
 - i. náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti (§ 370 ZP),
 - ii. náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (§ 371 ZP),
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění (§ 372 ZP),
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením (§ 373 ZP),
- d) věcnou škodu (vyjma škody na dopravním prostředku, na náradí, zařízeních a předmětech potřebných pro výkon práce, došlo-li k jejich použití bez souhlasu zaměstnavatele - § 265 odst. 3 ZP).

Jednotlivé druhy náhrad jsou samostatnými dílčími nároky a není proto vyloučeno, že se v konkrétních případech nebudou vyskytovat všechny níže uvedené dílčí nároky, neboť předpoklady jejich vzniku jsou zpravidla odchylné nebo jejich naplnění může nastat v odlišném časovém horizontu. Tato samostatnost jednotlivých dílčích nároků se ale neprojevuje pouze při jejich vzniku či jejich naplnění, ale také při řešení otázek týkajících se počátku promlčecí lhůty, prodlení apod. u jednotlivých nároků. Peněžité nároky dle § 328 odst. 1 ZP však nezanikají.

a) Náhrada za ztrátu na výděлку

Nárok na náhradu za ztrátu na výděлку podle platné právní úpravy reprezentují dva samostatné dílčí nároky, přičemž pro každý tento nárok platí samostatná specifická pravidla. Těmito samostatnými nároky jsou *náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti (§ 370 ZP)* a *náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (§ 371 ZP)*. Primárním cílem těchto nároků je

dorovnání mzdy či platu, které postižený zaměstnanec dosahoval před vznikem újmy na zdraví. Není vůbec rozhodující, zda se jedná o výdělečnou činnost zaměstnance spočívající v závislé činnosti plynoucí z pracovního poměru, z odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo o výdělečnou činnost vykonávanou vlastním jménem a na vlastní odpovědnost podle zvláštních právních předpisů¹⁸¹. Podstatná je zde skutečnost, že zaměstnanec utrpěl škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Obě tyto složky jsou podle ustanovení § 381 ZP samostatnými nároky, které z téhož důvodu nepřísluší vedle sebe. Tomu nebrání ani skutečnost, že invalidita zaměstnance navazuje bezprostředně na dobu jeho pracovní neschopnosti¹⁸².

i.) Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Podmínkou vzniku tohoto dílčího nároku je kromě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání také vznik pracovní neschopnosti. Pracovní neschopnost, jak již bylo uvedeno výše, totiž nemusí být bezpodmínečně spojena s každým pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pokud tedy dojde k pracovní neschopnosti postiženého zaměstnance, náleží mu namísto mzdy či platu samozřejmě náhrada mzdy či platu a následně dávka nemocenského pojištění – nemocenské. V prvních třech dnech trvání pracovní neschopnosti nenáleží postiženému zaměstnanci ani náhrada mzdy či platu ani dávka nemocenského pojištění. Od čtvrtého dne náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši 60% jeho průměrného výdělku, a to až do 21. dne pracovní neschopnosti včetně¹⁸³. Od 22. dne pracovní neschopnosti¹⁸⁴ náleží postiženému zaměstnanci již dávka nemocenského pojištění ve výši 60% průměrného vyměřovacího základu podle zvláštního právního předpisu¹⁸⁵. Výše této náhrady přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy či platu podle § 192 ZP a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku však přísluší postiženému zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních tří kalendářních dnů (tzv. *karenční lhůta*) dočasné pracovní neschopnosti nenáleží

¹⁸¹ Např. ŽZ; zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, apod.

¹⁸² NS ČSR 5 Cz 32/74 (R 10/1976)

¹⁸³ Zákonem č. 347/2010 Sb. byl novelizován § 192 ZP tak, že doba prvních 14ti kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény byla dočasně, a to do 31.12.2013 prodloužena na 21 kalendářních dní. S účinností od 1.1.2014 činí tato doba opět 14 kalendářních dní.

¹⁸⁴ Viz pozn. pod čarou č. 190; S účinností od 1.1.2014 bude tímto dnem 15. den pracovní neschopnosti

¹⁸⁵ ZoNPoj

nemocenské nebo kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem ZP nepřísluší náhrada mzdy či platu.

Nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je tzv. *opětujícím se nárokem na náhradu škody*, tzn. že každá pracovní neschopnost jako následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zakládá samostatný dílčí nárok na náhradu za ztrátu na výdělků.

Pro výpočet výše náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je zcela zásadní průměrný výdělek¹⁸⁶, kterého dosahoval postižený zaměstnanec před vznikem škody, a který se zjišťuje podle pravidel uvedených v ustanoveních § 351 až § 362 ZP. Zaměstnavatel je povinen zjišťovat výši průměrného výdělků z celkové hrubé mzdy nebo platu zúčtovaném zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby včetně práce odpracované přesčas za stejné období. Tímto rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělků je zpravidla kalendářní čtvrtletí, které předchází měsíci, ve kterém se průměrný výdělek zjišťuje. Bude-li to pro zaměstnance výhodnější, lze jako rozhodné období použít i předchozí kalendářní rok.

V případě, že se zaměstnanci v rozhodném období nepodařilo odpracovat alespoň 21 dnů, je třeba použít namísto průměrného výdělků tzv. *pravděpodobný výdělek*. Opět se při jeho zjišťování vychází zejména z hrubé mzdy nebo platu, kterého zaměstnanec v rozhodném období skutečně dosáhl. Pokud by nebyl tento postup objektivní, dostatečně přesný nebo zaměstnanci nebyla poskytována mzda či plat v rozhodném období, vychází se z hrubé mzdy či platu, kterého by zaměstnanec zřejmě mohl dosáhnout (přihlíží se zejména ke srovnatelným výdělkům zaměstnanců vykonávajících stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty apod.). Dalším korektorem při zjišťování průměrného, resp. pravděpodobného výdělků je i institut minimální mzdy, neboť je-li průměrný, resp. pravděpodobný výdělek nižší než minimální mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo v měsíci, v němž je třeba použít průměrný výdělek, zvyšuje se tento průměrný výdělek, resp. pravděpodobný výdělek na částku, která odpovídá minimální mzdě. Zpravidla tato situace bude moci nastat k počátku kalendářního roku, kdy se zvýší minimální mzda a průměrný, resp. pravděpodobný výdělek se bude zjišťovat za období 4. čtvrtletí předchozího roku, resp. za celý předchozí kalendářní rok.

¹⁸⁶ Podle § 356 ZP může mít průměrný výdělek několik forem: základní formou je průměrný hodinový výdělek, dále pak průměrný hrubý měsíční výdělek a průměrný měsíční čistý výdělek

Nemocenské se ovšem vyplácí za kalendářní dny, kdy pracovní neschopnost trvala, a proto je nutno počítat s celkovými (sečtenými) částkami. Výše rozdílu se zjistí tak, že se od průměrného výdělku za příslušný počet pracovních dnů pracovní neschopnosti odečítá úhrn skutečně vyplaceného nemocenského (za kalendářní dny) ve stejném období.

Ustanovení § 370 odst. 1 říká, že náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti činí rozdíl mezi průměrným výdělkem „*před vznikem škody ...*“. Podle judikatury se tím rozumí, že *škoda*, tj. částka, o kterou se sníží příjem zaměstnance, *v tomto případě vzniká až dnem nástupu (vzniku) pracovní neschopnosti, nikoliv dnem vzniku úrazu nebo nemoci z povolání*¹⁸⁷. V důsledku toho mohou nastat v praxi různé situace podle toho, z jakého rozhodného období budeme průměrný výdělek vypočítávat, resp. který den je tím posledním před vznikem škody.

Mohou nastat takovéto případy¹⁸⁸:

- a) zaměstnanci pracovní neschopnost nastane ihned po vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání – posledním dnem je den vzniku pracovního úrazu,
- b) zaměstnanci nastane pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, avšak až s určitým časovým odstupem od jejich vzniku – použije se průměrný výdělek před vznikem pracovní neschopnosti, nikoliv již před vznikem úrazu či nemoci z povolání,
- c) zaměstnanci skončila pracovní neschopnost podle bodu a/ nebo b/, poté však opět pracoval bez ztráty na výdělku, nicméně čas od času se u něj projeví následky pracovního úrazu či nemoci z povolání další pracovní neschopností – posledním dnem je vždy den vzniku konkrétní pracovní neschopnosti (§ 370 odst. 2 věta první ZP),
- d) zaměstnanec pobírá náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (dle § 371 ZP, viz dále) a opět se stane práce neschopným v důsledku již dříve prodělaného pracovního úrazu či nemoci z povolání –

¹⁸⁷ R 28/1980, SJ 132/1999, R 35/2000

¹⁸⁸ SOUČKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce, Komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004, str. 520

protože zde platí § 381 ZP, jedná se i zde o samostatný nárok dle § 370 ZP – použije se pravidla v § 370 odst. 2 věta třetí ZP – zde se bude počítat s průměrným výdělkem rozhodným pro odškodňování ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, odečítat se tedy bude výše vyplaceného nemocenského,

- e) zaměstnanec pobírá náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a stane se práce neschopným z tzv. obecných příčin nesouvisejících s pracovním úrazem či nemocí z povolání – bude se jednat o případ dle § 371 odst. 2 ZP – nadále jde o náhradu po skončení pracovní neschopnosti, přičemž opět použijeme průměrný výdělek rozhodný pro odškodňování ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, odečítat se však bude nikoliv výše nemocenského, ale výše výdělku, z něhož se stanoví výše tohoto nemocenského.

Z pohledu pracovního práva méně důležitou, avšak neopomenutelnou skutečností je, že takto vypočtená náhrada za ztrátu na výdělku podléhá daňové povinnosti podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (ZDPřij). Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se však z této náhrady neodvádí.

ii.) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity

Jedná se o jednu z nejvýznamnějších a současně velmi složitých dílčích složek práva na náhradu škody z pracovních úrazů či nemocí z povolání.

Tato druhá dílčí složka náhrady za ztrátu na výdělku postihuje případy, kdy se pracovní schopnosti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání sníží nebo dokonce zaniknou. Postižený zaměstnanec pak již nemůže vykonávat takové povolání, které vykonával před vznikem této události, a to ani po skončení pracovní neschopnosti. V důsledku této skutečnosti je v podstatě nucen přejít na jiné zaměstnání, za které však jeho odměna nemusí dosahovat takové výše jako za práci předešlou. Někdy je dokonce nutno jej pro závažnější újmu na zdraví uznat invalidním. Protože

postiženému zaměstnanci v souvislosti s takovou újmou na zdraví vzniká škoda v podobě nižšího výdělku, je cílem této složky náhrady za ztrátu na výdělkem poskytnout tomuto zaměstnanci přiměřené odškodnění, neboť není reálně schopen dosahovat takového výdělku, jakého dosahoval před vznikem poškození zdraví.

Základní pravidla pro výpočet výše této náhrady upravuje ustanovení § 371 odst. 1 ZP. Náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity se poskytuje zaměstnanci v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu¹⁸⁹ poskytovaného z téhož důvodu byla rovna jeho průměrnému výdělkem před vznikem škody. Nepřihlíží se přitom ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělkem zaměstnance, kterého dosáhl svým zvýšeným pracovním úsilím.

V praxi mohou dále nastat také situace, kdy zaměstnanec pobírající náhradu za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti onemocní z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání. I v takovém případě mu stále přísluší tato náhrada. Za jeho výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se poté bude považovat výdělek, z něhož byla stanovena výše nemocenského (§ 371 odst. 2 ZP).

ZP v ustanovení § 371 odst. 3 ZP pamatuje i na situace, kdy je poškozený zaměstnanec již nezaměstnaným a je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. I tento zaměstnanec má právo na tuto náhradu. V tomto případě se za výdělek po pracovním úrazu či zjištění nemoci z povolání považuje minimální výdělek ve výši minimální mzdy upravené v ustanovení § 111 ZP. Jestliže však zaměstnanec ještě předtím, než se stal uchazečem o zaměstnání, pobíral náhradu za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

¹⁸⁹ Zákon č. 306/2008 Sb., který novelizuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zavedl s účinností od 1.1.2010 obecný pojem „invalidita“. Pojem „invalidita“ se člení na tři níže uvedené stupně invalidity v závislosti na míře poklesu pracovní schopnosti (na rozdíl od právní úpravy platné do 31.12.2009, která rozlišovala částečné a plné invalidní důchody):

- a) invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, pokud byl důvodem úplné invalidity pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 70 % (dříve plný invalidní důchod),
- b) invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně, pokud byl důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 % (dříve částečný invalidní důchod)
- c) invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně, pokud byl důvodem částečné invalidity pokles pracovních schopností nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 % (dříve částečný invalidní důchod).

Pro výpočet této složky náhrady za ztrátu na výděлку jsou rozhodující tyto skutečnosti:

- a) průměrný výdělek před vznikem škody,
- b) výdělek dosahovaný po skončení pracovní neschopnosti a
- c) invalidní důchod pobíraný z téhož důvodu.

Průměrným výdělkem před vznikem škody je ten, který je vypočítán podle ustanovení § 351 až 362 ZP, o kterém bylo podrobně pojednání v souvislosti s náhradou na ztrátě na výděлку po dobu pracovní neschopnosti. S ohledem na skutečnost, že výše tohoto výděлку pak může být určující i pro delší budoucí období, může vláda přistoupit vzhledem k vývoji mzdové úrovně k úpravě podmínek, výši a způsobu této náhrady, neboť s rostoucí inflací dochází k reálnému snižování životní úrovně oprávněného zaměstnance. Zákoník práce umožňuje v § 357 odst. 2 vzít za rozhodné období ještě jiné období. Takovýmto případem je zaměstnanec, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně. Pro tento účel se podle kriteria výhodnosti pro postiženého zaměstnance užije buď aktuální průměrný výdělek, nebo průměrný výdělek zjištěný naposledy přede dnem převedení na jinou práci, pokud je to zaměstnance výhodnější. Na tomto místě je však nutné poznamenat, že tato právní úprava již odpovídá ZoÚPZ, který by měl nabýt účinnosti pravděpodobně až k 1.1.2015.

Výdělkem skutečně dosahovaným po skončení pracovní neschopnosti je nutno vždy rozumět takový výdělek, který zaměstnanec v daném měsíci skutečně dosahuje. Tento výdělek může být v každém měsíci různý a v každém měsíci pak musí zaměstnavatel dorovnávat rozdílnou částku. Skutečný výdělek však může být v důsledku některých skutečností modifikován, např. pokud zaměstnanec dosahuje takového výděлку jen při vyvinutí zvýšeného pracovního úsilí, popř. při práci konané přesčas či dle dohody o pracovní činnosti - započtením do skutečného výděлку by došlo k neoprávněnému prospěchu u zaměstnavatele a poškození zaměstnance¹⁹⁰, naopak, jestliže zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne zaměstnání (§ 371 odst. 5 ZP), ve kterém by mohl dosahovat vyššího příjmu, pokud mu zaměstnavatel po pracovním

¹⁹⁰ R 8/1983, 21 Cdo 1661/2001

úrazu nabídne jiné místo s určitým příjmem, ale zaměstnanec se rozhodne rozvázat pracovní poměr a hledat si lepší zaměstnání, avšak neúspěšně – takový důsledek by nebylo možné zaměstnavateli spravedlivě přičítat, a proto by se v takovém případě uplatnil pravděpodobný výdělek (§ 355 ZP), kterého mohl na tomto pracovním zařazení dosáhnout. Jiný případ nastává, pokud zaměstnanec je po úraze poživitelem invalidního důchodu (invalidního důchodu pro invaliditu prvního a druhé stupně), tedy má ještě jistý pracovní potenciál a toho nevyužívá – ani zde nemohou být tyto důsledky přeneseny na zaměstnavatele a je tedy nutné zjistit výši předpokládaného výdělku v zaměstnání, kde by byly schopnosti postiženého zaměstnance zcela využity.

Ustanovení § 371 odst. 4 ZP stanoví, že dosahuje-li zaměstnanec bez své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úraze nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.

S touto problematikou souvisejí i dva dříve méně jasné případy, které pracovněprávní předpisy výslovně neupravují. Jedná se o způsob odškodňování takové ztráty u zaměstnance, který se stane nezaměstnaným a jakým způsobem řešit tuto problematiku u zaměstnance, který není v pracovním či jiném obdobném pracovním poměru, ale podniká samostatně. V současné době však již existuje ustálená judikatura ohledně těchto případů.

V prvním případě, tedy pokud se oprávněný z náhrady škody dle § 371 ZP stane *nezaměstnaným*, dochází k další škodě v podobě rozdílu mezi výší podpory v nezaměstnanosti a výdělkem, který pobíral po skončení pracovní neschopnosti. Z tohoto důvodu je nutné zkoumat, zda je snížení příjmu zaměstnance odškodňovaného náhradou za ztrátu na výdělkem v důsledku vzniku nezaměstnanosti v příčinné souvislosti s odškodňovaným pracovním úrazem či nemocí z povolání a do jaké míry je toto snížení zapříčiněno objektivní skutečností – nezaměstnaností. Zaměstnavateli zde opět nemůžeme přičítat odpovědnost za škodu, která vznikla v důsledku objektivně nastalé skutečnosti – nezaměstnanosti.

Druhý případ řeší otázku, jaký příjem lze považovat za výdělek po skončení pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání, jestliže bývalý zaměstnanec začal podnikat (vykonávat soustavnou výdělečnou činnost vlastním

jménem a na vlastní odpovědnost). Judikatura¹⁹¹ zde dospěla k názoru, že je jím *i příjem z podnikání*, čímž jsou splněny podmínky pro tento nárok. Naopak není takovým příjmem např. renta z kapitálového majetku. Protože však pro výpočet jeho průměrné výše nelze použít pracovněprávních předpisů, stanoví se tato podle judikatury¹⁹² z průměrného výdělku zaměstnance stanoveného ke dni, kterým mu vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, zpravidla dle daňového přiznání postiženého zaměstnance.

Poslední rozhodující skutečností, ke které bude třeba přihlížet, je *aktuální výše invalidního důchodu* v daném měsíci, za který bude náležet náhrada za ztrátu na výdělků, jestliže jej oprávněný po skončení pracovní neschopnosti pobírá. Pro účely výpočtu náhrad dle § 371 ZP se tyto důchody vždy započítávají ve skutečné výši, v jaké jsou ten který měsíc pobírány, přičemž se přihlíží ke všem valorizacím podle předpisů o sociálním zabezpečení.

S ohledem na skutečnost, že zaměstnanec nemusí mít pouze jeden pracovní poměr nebo jemu podobný, stanoví ustanovení § 385 ZP ještě zvláštní a podrobná pravidla pro poskytování náhrady za ztrátu na výdělků, pro případy, kdy se zaměstnanec v době vzniku úrazu či zjištění nemoci z povolání účastní více pracovněprávních poměrů nebo je činný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V těchto případech bude nezbytné zkoumat vliv pracovního úrazu či nemoci z povolání na každý takovýto jednotlivý pracovněprávní vztah samostatně, popř. i vliv na jinou výdělečnou činnost postiženého zaměstnance, neboť v praxi často může docházet k situacím, kdy pracovní úraz či nemoc z povolání bude mít rozdílný vliv na výkon závislé práce u zaměstnavatele i na jinou výdělečnou činnost postiženého zaměstnance.

Zvláštní pravidla při poskytování náhrady za ztrátu na výdělků obsahuje rovněž ustanovení § 386 ZP pro případy, kdy byl pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán na dobu určitou či na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti sjednané na dobu určitou (§ 386 odst. 1 ZP), a dále utrpěl-li pracovní úraz, popřípadě

¹⁹¹ Sou R NS sv. 20 – C 1429

¹⁹² Sou R NS sv. 17 – C 1244

byla-li zjištěna nemoc z povolání u poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (§ 386 odst. 2 ZP).

Z kogentního ustanovení § 371 odst. 6 ZP, které platí i zde, vyplývá, že zaměstnanci přísluší náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Jedná se o absolutní a bezvýjimečný zánik nároku podle tohoto ustanovení. K případnému přetrvávajícímu pracovnímu potenciálu některých osob, zejména duševně pracujících, se tedy nepřihlíží. Nastanou-li však okolnosti podle § 390 odst. 1 ZP (viz kapitola 6.3.3.3), např. potenciál pracovníka se sníží v důsledku stárnutí či v důsledku obecných onemocnění, může se zaměstnavatel zprostit této své povinnosti již před touto dobou.

O některých zvláštních situacích, které mohou vzniknout dle § 371 odst. 2 ZP, byl již podán výklad v bodě i.).

Na závěr této problematiky lze ještě zmínit úpravu splatnosti uvedených náhrad za ztrátu na výděлку, pro niž platí ustanovení § 382 odst. 2 ZP. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen tyto nároky vyplácet pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodou určen jiný způsob výplaty. Podle jejich povahy (každý měsíc jde o individuální výši částky, kterou je třeba doplatit pro dorovnání) se v praxi došlo k pravidlu, že tato náhrada je vyplácena zpětně za každý měsíc, přičemž konkrétní datum je věcí dohody oprávněného a povinného. Nejčastěji bude prováděna k datu, kdy zaměstnavatel vyplácí, resp. poukazuje mzdy či platy. Vzhledem k tomu, že se jedná o obecný nárok, platí i zde ustanovení § 563 a § 564 OZ¹⁹³ o splnění dluhu. Není-li tedy doba splnění dohodnuta, stanovena právním předpisem či určena v rozhodnutí, je dlužník (zaměstnavatel) povinen splnit dluh prvního dne poté, kdy byl o plnění požádán věřitelem (zaměstnancem). Není však vyloučeno, jak uvádí judikatura¹⁹⁴, aby strany sjednaly výši této náhrady formou tzv. *pevné renty (důchodu)* za kalendářní měsíc, v jejíž výši by se samozřejmě promítly odchylné výše výděлку zaměstnance v jednotlivých měsících.

¹⁹³ § 1958 odst. 2 NOZ zní: „Neujednají-li strany, kdy má dlužník splnit dluh, může věřitel požadovat plnění ihned a dlužník je poté povinen splnit bez zbytečného odkladu.“

¹⁹⁴ R 11/1976, str. 47

b) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 372 ZP je dalším z druhů náhrad, které jsou dle ZP poskytovány postiženému zaměstnanci, kterému vznikla újma v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato náhrada se však neprojevuje tak jako náhrada za ztrátu na výdělku ve formě vyrovnávání zkráceného příjmu v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nýbrž pouhým jednorázovým plněním, a to u obou těchto náhrad.

Vzhledem k tomu, že výčet druhů náhrad je taxativní, avšak nemusí se vždy uplatnit všechny tyto náhrady, je zcela logické i spravedlivé, pokud postižený zaměstnanec trpí určitým psychickým traumatem nebo fyzickou bolestí, a přesto nejsou splněny podmínky pro náhradu za ztrátu na výdělku, že mu bude poskytnuta náhrada podle tohoto ustanovení, která zohlední jeho skutečný zdravotní stav. Tato náhrada má za cíl nahradit nehmotnou újmu, kterou zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání utrpěl. Již podle názvu má postiženému zaměstnanci nahradit určitý stupeň bolesti, případně omezení spočívající v jeho pracovním a občanském uplatnění.

Ani jeden z těchto pojmů však ZP nedefinuje a je tak pouze na prováděcích předpisech, popř. na judikatuře, aby podaly jejich podrobný výklad. Podrobnosti k těmto náhradám specifikuje vyhláška MZ 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, (OdškV)¹⁹⁵.

První složkou této náhrady je podle § 2 odst. 1 OdškV **náhrada za bolest**. Za bolest se považuje *tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla*. Odškodnění za bolest způsobenou škodou na zdraví, její léčení či odstraňování jejích následků, se určuje podle bodového ohodnocení uvedeného

¹⁹⁵ NOZ, jež má nabýt účinnost k 1.1.2014 však OdškV ruší, a to bez náhrady (tzn. že není pevně stanovena hodnota poškození zdraví v podobě „jednoho bodu, jehož hodnota byla 120,- Kč“). Otázkou tak je, jak budou soudy rozhodovat ve sporech týkajících se této problematiky. Na první pohled je zřejmé, že soudci budou rozhodovat velmi nejednotně tak, jak lze tuto skutečnost předjímat ze zásady jejich nezávislosti a nestrannosti. Jednou z možností, která by mohla překlenout nejbližší období, než dojde ke sjednocení soudních rozhodnutí (tj. náhledu na tuto probatiku) by mohlo být vydání např. „metodického pokynu Ministerstvem spravedlnosti či NS“, avšak ani tento postup neshledávám správným, neboť by se jednalo pouze o doporučení, které současně popírá již zmíněnou zásadu nezávislosti a nestrannosti soudců při rozhodování.

v přílohách vyhlášky. Poslední věta ustanovení § 2 odst. 1 OdškV stanoví, že bodové ohodnocení škody na zdraví se vymezuje v lékařském posudku. Od 1.4.2012 se na vydávání lékařských posudků o bodovém ohodnocení bolesti uplatní obecná úprava ve věci lékařských posudků o zdravotním stavu dle § 42 a násl. ZoSZS.

Druhou složkou této náhrady je **ztížení společenského postavení**, kterým se podle § 3 odst. 1 OdškV rozumí *škoda na zdraví zaměstnance, která je trvalého rázu a má prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného zaměstnance v životě a ve společnosti, především na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na budoucí povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v rodinném, politickém, kulturním a sportovním životě, a to s ohledem na věk poškozeného zaměstnance v době vzniku škody na zdraví*. Odškodnění by mělo být přiměřené a reflektovat možný vývoj poškození zdraví ve vztahu ke společenskému uplatnění zaměstnance. O lékařském posudku platí to, co bylo uvedeno shora u odškodnění bolesti.

Lékařský posudek, ve kterém se provádí bodové hodnocení, zpracovává v písemné formě na žádost poškozeného zaměstnance posuzující lékař (zpravidla ošetřující lékař zaměstnance podle OdškV), U nemocí z povolání zpracovává posudek ošetřující lékař zdravotnického zařízení, které je oprávněno k jejich posuzování. U bolesti se vydává, jakmile je možno zdravotní stav poškozeného považovat za ustálený, u ztížení společenského uplatnění je to zpravidla až po jednom roce ode dne, kdy došlo ke škodě na zdraví, nicméně vždy bude třeba přistupovat individuálně ke každému poškozenému¹⁹⁶. Nový lékařský posudek ve věci ztížení společenského uplatnění lze vydat v případě výrazného zhoršení následků, přičemž takový posudek nahrazuje posudek předchozí. S tímto novým posudkem je tedy spojeno i určení nového rozsahu nároku při zhoršení zdravotního stavu, kdy se porovnávají omezení či ztracené možnosti společenského uplatnění v době před zhoršením zdravotního stavu se stavem aktuálním¹⁹⁷.

V případě, že zaměstnanec či zaměstnavatel považuje posudek za nesprávný (nesouhlasí s jeho obsahem, resp. se závěrem lékařského posudku), mohou podat návrh na jeho přezkoumání podle § 46 a násl. ZoSZS.

¹⁹⁶ 21 Cdo 752/2010

¹⁹⁷ 25 Cdo 991/2006 (R 79/2007)

Jak bylo uvedeno shora, bodové ohodnocení obou složek této náhrady se stanoví v lékařském posudku, přičemž je třeba uvést, že pro jednotlivé úrazy či nemoci z povolání je stanoven vždy určitý počet bodů za utrpenou bolest a ztížení společenského uplatnění v příloze OdškV. Pokud není bodové ohodnocení těchto posuzovaných následků uvedeno v přílohách OdškV, použije se bodové ohodnocení za následky, s nimiž lze posuzované následky nejspíše srovnávat dle jejich povahy a rozsahu. Jednotlivé body dosažené za bolest a ztížení společenského uplatnění se následně sečtou a vynásobí hodnotou jednoho bodu, která činí 120,- Kč¹⁹⁸. Takto vypočtená výsledná částka je pak částkou náhrady, kterou je zaměstnavatel povinen jednorázově postiženému zaměstnanci vyplátit. Celková výše náhrady není OdškV omezena. OdškV v ustanovení § 7 odst. 3 (v souladu s § 388 ZP) současně stanoví, že ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele může soud výši odškodnění podle OdškV přiměřeně zvýšit¹⁹⁹.

Závěrem je třeba nutno poznamenat, že obě tyto náhrady jsou peněžitým plněním, které náleží postiženému zaměstnanci. Vzniklo-li však toto právo za života postiženého zaměstnance, ale před jeho uspokojením zaměstnanec zemřel, stávají se tyto nároky předmětem dědického řízení jako peněžité pohledávky za odpovědným zaměstnavatelem, které smrtí poškozeného zaměstnance nezanikají (§ 328 odst. 1 ZP)²⁰⁰, a to za podmínky, že tyto nároky vznikly nejdříve dnem 1.1. 2007.

c) Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Ustanovení § 373 ZP o náhradě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je velmi strohé. Ve své podstatě stanoví pouze věcnou legitimaci osoby, která má nárok na tuto náhradu. Škoda, která se podle tohoto ustanovení nahrazuje, má materiální charakter, neboť se jedná o peněžité plnění.

Účelně vynaloženými náklady spojenými s léčením se rozumí takové náklady, které musely přispět ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance. Zejména

¹⁹⁸ Viz pozn. pod čarou č. 202

¹⁹⁹ R 10/1992; právní úprava s účinností od 1.1.2014 - viz pozn. pod čarou č. 202

²⁰⁰ 21Cdo 936/2010 a 21 Cdo 2913/2010

se bude jednat o náklady spojené s pořízením léků za pobyt v nemocnici, za nutný pobyt v rehabilitačním centru, náklady na specifické stravování, ale dokonce i náklady na pobyt příbuzných v léčebném zařízení, kde probíhá cílená léčba poškozeného a má-li toto prokazatelný pozitivní vliv na psychický stav poškozeného a urychlení jeho léčby. Dále je možné pod tyto náklady zařadit rovněž náklady na cestu poškozeného zaměstnance k lékaři nebo do zdravotnického zařízení²⁰¹. Na druhé straně je třeba upozornit na negativní vymezení těchto nákladů, tj. nákladů, které se za tyto nedají považovat. Těmito jsou nadstandardní náklady, které přímo nesouvisí s utrpěným pracovním úrazem či nemocí z povolání, ale i standardní hotovostní náklady spojené se zdravotní péčí, která je hrazena ze zdravotního pojištění²⁰².

Oprávněným k náhradě těchto nákladů bude zpravidla sám poškozený zaměstnanec nebo osoba jemu blízká, ale i třetí osoba, a to za předpokladu, že prokáží vynaložení těchto nákladů.

d) Náhrada věcné škody

Pod pojem věcné škody v souvislosti s ustanovením § 369 odst. 1 písm. d) ZP je možné podřadit všechny majetkové škody, které vznikly poškozenému zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Do této složky ovšem nelze zahrnout ostatní složky náhrad uvedené v ustanovení § 369 odst. 1 ZP, o kterých bylo pojednáno shora. Z tohoto vymezení je zřejmé, že se bude jednat o velmi široký rozsah náhrady škody, nejen o náhradu za škodu na věcech, ale i ostatní náklady, které mohly vzniknout poškozenému zaměstnanci v souvislosti s obstaráváním svých potřeb, které si byl schopen před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zabezpečovat sám. V drtivé většině případů, ale není asi pochyb o tom, že rozsah věcné náhrady bude spočívat zejména v náhradě škody na věcech.

O *škodu na věcech* se bude jednat zejména v případech, kdy vznikne poškozenému zaměstnanci škoda např. na oděvech, obuvi, zavazadlech, poškození, rozbití či ztrátě hodinek a jiných věcí, které může mít poškozený zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání u sebe. Škodou na věci by byla i škoda vzniklá na dopravním prostředku (motocyklu, osobním vozidle) poškozeného

²⁰¹ 21 Cdo 424/2003 (SJ č. 8/2003 str. 629)

²⁰² 21 Cdo 2697/2004 (SJ č. 8/2005 str. 627)

zaměstnance, avšak za takovou škodu by zaměstnavatel odpovídal pouze za předpokladu, že dopravní prostředek použil poškozený zaměstnanec v souvislosti s plněním pracovních úkolů, a to se souhlasem zaměstnavatele [§ 369 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 265 odst. 3 ZP]. Za stejných podmínek by zaměstnavatel odpovídal i škodu, která by vznikla zaměstnanci na náradí, zařízeních či předmětech, které jsou ve vlastnictví poškozeného zaměstnance.

Pod pojem *věcné škody* lze, jak už bylo uvedeno, podřadit i ostatní náklady vzniklé či vznikající v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jako jsou např. náklady na chod a údržbu domácnosti nebo péči o děti.

V případě, že poškozený zaměstnanec bude uplatňovat věcnou škodu podle ustanovení § 369 odst. 1 písm. d) ZP, nese sám důkazní břemeno o tom, že mu tato škoda vznikla v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pokud poškozený zaměstnanec neunes toto břemeno, je namístě zkoumat, zda nejsou splněny podmínky pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 ZP.

Podle ustanovení § 369 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a zaměstnancem způsob a výši náhrady této škody, pokud nebude v souladu s ustanovení § 269 ZP ze strany zaměstnavatele plněno uvedením věci do původního stavu. V případě plnění v penězích se i zde uplatní ustanovení § 272 ZP. Při stanovení výše ostatních nákladů, které se v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zvýšily, např. nákladů na obstarání domácnosti, je třeba vycházet z objektivních hledisek, tzn. podle obecné hodnoty těchto nákladů.

6.3.3.2 Náhrada škody při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

V důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání může dojít i ke smrti zaměstnance²⁰³. Bezsporně se bude jednat o nejzávažnější následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, který se zpravidla zásadním způsobem projeví i do širších společenských vztahů, zejména rodinných. Negativní dopady mohou pro tyto vztahy

²⁰³ V případě, že dojde k takovému následku až s určitým časovým odstupem po vzniku škodné události, bude se do této doby postupovat dle ustanovení § 369 a násl. ZP.

znamenat především snížení peněžních prostředků, neboť rodina mohla být na příjmy zemřelého zaměstnance zcela nebo z části odkázána (*tzv. alimentární funkce mzdy či platu*). Za účelem omezení těchto negativních dopadů pro pozůstalé po zaměstnanci, kromě předpisů o sociální zabezpečení, stanoví i ZP podmínky, za nichž vzniká pozůstalým nárok na peněžité plnění ve formě jednotlivých náhrad podle ustanovení § 375 odst. 1 ZP.

Podle ustanovení § 375 odst. 1 ZP se jedná o následující taxativně vymezené nároky, které náleží pozůstalým po zaměstnanci, *tzv. nároky pozůstalých*:

- a) náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- b) náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhrada nákladů na výživu pozůstalých,
- d) jednorázové odškodné pozůstalých a
- e) náhrada věcné škody.

I tyto shora uvedené nároky, které přísluší pozůstalým, mají samostatný charakter (obdobně jako dílčí nároky uvedené v § 369 odst. 1 ZP), neboť předpoklady jejich vzniku jsou věcně i časově rozdílné. Zpravidla nebudou vznikat všechny v jednom okamžiku. Vzhledem k tomu, že se však jedná o nároky, které jsou odvozené z nároku zaměstnance, je nezbytným předpokladem, aby zaměstnavatel za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, v jejímž důsledku došlo ke smrti zaměstnance, odpovídal. Prokáže-li zaměstnavatel, že na jeho straně existoval některý ze zprošťovacích důvodů podle § 367 ZP, bude povinen hradit tyto nároky pouze ve výši odpovídající té části, v jejímž rozsahu se své odpovědnosti nebyl schopen zprostit. Pro přiznání shora uvedených práv není podle ustanovení § 375 odst. 2 ZP podmínkou, aby postižený zaměstnanec uplatnil své vlastní nároky ještě za svého života. Není totiž vyloučeno, aby v případě zachování stanovených lhůt byla tato práva uplatněna pozůstalými. Tito pozůstalí budou již muset prokázat, že zaměstnavatel za pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnance odpovídal.

a) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Rozsah této náhrady je obdobný jako tomu bylo u nároku podle ustanovení § 369 odst. 1 písm. c) ZP, tedy došlo-li u zaměstnance k poškození zdraví v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které odpovídá zaměstnavatel. Podle § 376 odst. 1 ZP přináleží tomu, kdo tyto náklady vynaložil bez ohledu na skutečnost, zda je či není tato osoba v příbuzenském vztahu k zemřelému zaměstnanci. Došlo-li k úhradě těchto výdajů samotným poškozeným ještě za dobu jeho života, neexistuje zde osoba, která by se jich mohla domáhat. Ovšem náklady, které byly takto vynaloženy za života zemřelého zaměstnance a nebyly do jeho smrti uhrazeny, by mohly být uplatňovány jeho dědici v rámci dědického řízení.

b) Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Podle ustanovení § 376 odst. 1 ZP i tyto náklady náleží tomu, kdo je skutečně vynaložil. Výčet těchto nákladů je taxativní a řadí se sem následující výdaje: za pohřeb, za hřbitovní poplatky, za zřízení pomníku nebo desky²⁰⁴ do výše nejméně 20.000,- Kč, výdaje na úpravu pomníku a desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osob blízkých zesnulému podle § 116 OZ²⁰⁵.

Uvedený výčet výdajů doznal v poslední době zdánlivě nepatrné změny, která spočívá v rozšíření rozsahu finanční náhrady u výdajů na zřízení pomníku nebo desky, neboť za zákonný text ustanovení § 376 odst. 2 ZP „do výše“ bylo vloženo slovo „nejméně“. Tato změna provedená zákonem č. 365/2011 Sb. znamená, že tyto náklady mohou přesáhnout hranici 20.000,- Kč. V tomto směru se tedy zdá být nadbytečné ustanovení § 376 odst. 3 ZP, které zmocňuje vládu k vydání nařízení, kterým by se mohla zvýšit s ohledem na vývoj cenové úrovně i tato částka. V neposlední řadě je třeba uvést, že náhrada nákladů spojených s pohřbem náleží oprávněné osobě po odečtení případného pohřebného (v současné době činí 5.000,- Kč), které bylo poskytnuto oprávněné osobě, která vypravila pohřeb za podmínek uvedených v § 47 a § 48 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁴ StZP, platný do 31.12.2006, stanovil tyto náklady spojené s pohřbem demonstrativním výčtem s odkazem na § 37 ZPN.

²⁰⁵ § 22 odst. 1 NOZ

c) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Ustanovení § 377 odst. 1 ZP upravuje dílčí nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, přičemž stanoví, které osoby jsou osobami oprávněnými podle tohoto ustanovení. Při stanovení okruhu osob, které je možné považovat za pozůstalé, jimž zemřelý poskytoval výživu, musíme vycházet z faktického stavu, tzn. že příbuzenský stav či jiný stav pozůstalého k zemřelému nebude rozhodný. Takto bychom mohli tyto osoby rozdělit do dvou skupin.

Předně to jsou pozůstalí, kterým byl zemřelý zaměstnanec povinen poskytovat výživu podle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, (ZoR)²⁰⁶.

Pokud bychom považovali předchozí vymezení okruhu osob, kterým náleží tato náhrada za samostatnou skupinu, je třeba ještě dodat, že zde existuje i druhá skupina osob, kterým tato náhrada rovněž náleží. Takovými osobami jsou osoby, kterým sice nebyl zemřelý zaměstnanec povinen výživu poskytovat, avšak ve skutečnosti jim tuto výživu poskytoval. Jedná se např. o druha, resp. družku zemřelého, popř. její děti, které s nimi žily, pokud s ním žila ve společné domácnosti a pečovala o společnou domácnost, a to bez ohledu na skutečnost, zda jim náleželo výživné od jejich zákonného otce a zda jím bylo poskytováno či nikoli²⁰⁷.

U obou skupin se však vyžaduje pravidelné a soustavné poskytování prostředků na výživu v obecné rovině a současně je nutné zkoumat, zda a v jakém rozsahu tuto výživu poskytoval, ať již v penězích nebo jinými prostředky určenými k uspokojování běžných životních potřeb. K těmto podmínkám se vyžaduje, aby tyto skutečnosti existovaly v době smrti zaměstnance.

Tento nárok je však omezen na dobu, po kterou měl tento zemřelý zaměstnanec podle zvláštních předpisů tuto povinnost, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, v němž by dosáhl věku 65 let.

Účelem této náhrady je odškodnit pozůstalé a zmírnit tak dopad do jejich majetkové sféry v důsledku absence příjmu, který jim zemřelý zaměstnanec poskytoval (zejména na rozhodování soudu je, aby přihlédl k širokému, předem neomezenému okruhu okolností, které budou pro konkrétní případ podstatné)²⁰⁸.

²⁰⁶ ZoR bude zcela nahrazen s účinností od 1.1.2014 novou právní úpravou obsaženou v § 697; § 760 a násl., § 910 až § 923 NOZ.

²⁰⁷ NS ČSR 3 Cz 11/70 (R 26/1971)

²⁰⁸ 21 Cdo 2573/2011

Podle nové úpravy § 377 odst. 2 ZP je výpočet této náhrady určován procentním vyjádřením na průměrném výdělku zemřelého zaměstnance. Jestliže zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu jedné osobě, stanovuje se náhrada ve výši 50% průměrného výdělku zemřelého zaměstnance, kterého dosahoval před smrtí. Byl-li však zemřelý zaměstnanec povinen poskytovat nebo poskytoval-li výživu více osobám, stanovuje se náhrady v souhrnné výši 80% jeho průměrného výdělku před smrtí. Právní úprava již ale neuvádí, jakým způsobem rozdělit mezi více pozůstalých souhrnnou výši náhrady. Proto je třeba, s ohledem na smysl a účel náhrady, postupovat při jejím dělení podle zásad uvedených v ZoR²⁰⁹, přičemž toto dělení lze považovat i za spravedlivé. Od takto vypočtených náhrad v souladu s § 377 odst. 2 věty druhé ZP bude třeba ještě odečíst případný důchod, který je pozůstalým přiznán ze stejného důvodu (tzn. sirotčí či vdovský důchod).

Tato náhrada je dále kromě již zmíněného absolutního omezení časového (§ 371 odst. 6 ZP) limitována také absolutní možnou částkou náhrady. Tato náhrada tak nesmí úhrnem převýšit částku, do které by zemřelému zaměstnanci náležela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (§ 371 ZP).

Na závěr lze snad pouze pro dokreslení povahy tohoto nároku jakožto nároku odvozeného od nároku zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku uvést, že pokud dojde k úpravě podmínek, výše či způsobu, který bude mít vliv na zvýšení, tzv. valorizaci průměrného výdělku zaměstnance, bude nezbytné při výpočtu i této náhrady vycházet z tohoto zvýšeného průměrného výdělku²¹⁰, ale současně i ze změněné výše valorizovaného důchodu přiznaného z téhož důvodu²¹¹.

d) Jednorázové odškodnění pozůstalých

Ustanovení § 378 ZP upravuje výslovně okruh osob, kterým náleží tato náhrada. Jsou jimi bez dalších podmínek manžel, resp. manželka a nezaopatřené děti (tj. děti, které mají nárok na tzv. sirotčí důchod) bez ohledu na skutečnost, zda tyto děti žily ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem. Dále mohou být těmito osobami také

²⁰⁹ ZoR bude zcela nahrazen s účinností od 1.1.2014 novou právní úpravou obsaženou v § 697; § 760 a násl., § 910 až § 923 NOZ.

²¹⁰ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16.6.1999, sp. zn. Pl. ÚS 4/1999, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 2.9.1999 pod č. 192/1999 Sb., nebo R 71/2002, 21 Cdo 773/2002 (R 38/2003)

²¹¹ 25 Cdo 708/2004 (PR č. 20/2005 str. 762)

rodiče zemřelého zaměstnance, avšak pouze za podmínky, že s ním žili ve společné domácnosti. V případě, kdy by např. oba rodiče zemřeli následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, mělo by každé z jejich dětí nárok na jednorázové odškodnění po každém z nich. Tento nárok musí vždy uplatnit každý oprávněný sám, nikoli např. tak, že by rodič požadoval nárok dítěte pro sebe. Od tohoto případu je třeba odlišit postavení rodiče jakožto zákonného zástupce dítěte při uplatňování takového nároku.

Jak je vidět ze shora uvedeného výčtu osob, je tento oproti výčtu okruhu pozůstalých dle § 377 odst. ZP značně omezený. Zákonné ustanovení § 378 ZP např. mezi osoby oprávněné požadovat tuto náhradu nezahrnuje druha, resp. družku zemřelého zaměstnance.

Pokud bychom se vrátili k samotné výši náhrady, rád bych zde upozornil na změnu ustanovení § 378 odst. 1 ZP provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., který dle mého názoru odstranil nedostačující výši této náhrady, když nově stanovil ve dvou případech možnost plnění vyšší než je 240.000,-Kč. Ani za stávajícího stavu právní úpravy není vyloučena možnost upravit, resp. stanovit tyto částky ve větším rozsahu, např. v kolektivních smlouvách či vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Předně tedy náleží manželovi či každému dítěti, které splňuje předpoklady pro tento nárok, jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240.000,-Kč. Rodičům zemřelého zaměstnance pak náleží za podmínek uvedených shora odškodnění v úhrnné výši pouze 240.000,- Kč. Pokud však žil ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem pouze jeden pak tomuto rodiči náleží nejméně částka 240.000,- Kč.

e) Náhrada věcné škody

V případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, řídí se náhrada věcné škody ustanovením § 375 odst. 1 písm. e) ZP a ustanovením § 379 ZP. Náhrada věcné škody podle těchto ustanovení je obdobná jako u věcné škody, při které zaměstnanec nezemřel [§ 369 odst. 1 písm. e) ZP]. Zásadní odlišností však je skutečnost, že za věcnou škodu se v tomto případě považuje *pouze škoda na věcech*, nikoli i ostatní věcná škoda. Dále platí, i v tomto případě, že za škodu vzniklou na dopravním prostředku v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jejímž následkem byla smrt zaměstnance, ani za škodu vzniklou za těchto

podmínek na zařízení, náradí a předmětech zaměstnance, které nebyly zaměstnancem použity se souhlasem zaměstnavatele, zaměstnavatel neodpovídá.

Vzhledem k tomu, že ustanovení § 379 ZP stanoví, že náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance, bude nezbytné, aby pozůstalý, má-li mít nárok na náhradu této složky náhrady, byl současně také dědicem zemřelého zaměstnance. V případech, kdy poškozený zaměstnanec uplatnil nárok na náhradu věcné škody ještě za svého života, stává se tento nárok předmětem dědického řízení, avšak nebyl-li tento nárok zaměstnancem uplatněn, vzniká dědicům právo na jeho uplatnění, ale předmětem dědictví se nestává.

6.3.3.3 Podstatná změna poměrů

Institut podstatné změny poměrů je bezpochyby neopomenutelným faktorem, který může pro futuro velmi významně ovlivnit výši dílčích nároků na náhradu škody, kterou by byl odpovědný zaměstnavatel povinen nahradit postiženému zaměstnanci v důsledku utrpěné újmy následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Zákonným ustanovením, které velmi stručně upravuje tento institut, je § 390 odst. 1 ZP, který stanoví, že změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popř. povinností.

S ohledem na skutečnost, že nároky zaměstnance vyplývající z ustanovení § 365 a násl. ZP mají zpravidla charakter dlouhodobého opakujícího se plnění, je velmi pravděpodobné, že se budou v průběhu plynutí času určitým způsobem měnit, a to v souvislosti s budoucím vývojem zdravotního stavu nebo sociálního postavení postiženého zaměstnance. Důvody těchto změn mohou být různorodého charakteru. ZP se tedy tímto ustanovením snaží vytvořit obecný rámec, podle kterého by bylo možné spravedlivě postihnout různé změny poměrů postiženého zaměstnance formou zvýšení či snížení jednotlivých náhrad, a tímto způsobem zajistit do jisté míry i pružnost ve změnách odpovědnostního vztahu mezi postiženým zaměstnancem a odpovědným zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že ustanovení o změně poměrů je velmi stručné, nebylo možné se obejít bez judikatury²¹², která se stala v tomto ohledu

²¹² Např. 21 Cdo 4028/2011

nepostradatelnou, zejména proto, že stanovila, byť v konkrétních případech, co je možné považovat za změnu poměrů a co již nikoli.

Za změnu poměrů *se považují* případy, o kterých bude pojednáno níže. Můžeme je dělit do dvou skupin, a to na ty, které vznikají při nárocích na náhradu za ztrátu na výdělků a ty, které vznikají při odškodňování pozůstalých.

a) Nejčastější případy změn poměrů týkajících se nároků na *náhradu za ztrátu na výdělků* a jejich řešení v praxi lze stručně shrnout následovně:

- i. *změna plného invalidního důchodu na částečný invalidní důchod popř. odebrání plného a přiznání částečného invalidního důchodu (resp. nyní změna invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně na invaliditu prvního či druhého stupně)* - předpokládá nástup osoby do zaměstnání - v takovém případě se od průměrného výdělků rozhodného pro odškodňování odečítá částečný invalidní důchod (resp. nyní invalidní důchod pro invaliditu prvního či druhého stupně) a výdělek dosahovaný v zaměstnání; pokud osoba částečně invalidní (resp. nyní s invaliditou prvního či druhého stupně) nepracuje, je nezbytné namísto výdělků v zaměstnání odečíst předpokládaný výdělek, jakého by mohl takto postižený člověk dosahovat za podmínky, že se o zaměstnání zajímá a usiluje o něj (např. podle vyjádření Úřadu práce);
- ii. *změna částečného invalidního důchodu na plný invalidní důchod (resp. nyní změna invalidního důchodu pro invaliditu prvního či druhého stupně na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně) v důsledku zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, který je v příčinné souvislosti s odškodňovanou újmou na zdraví,*
 - pokud postižený zaměstnanec před takovou změnou pobíral náhradu za ztrátu na výdělků, pak se od rozhodného průměrného výdělků nadále bude odečítat pouze plný invalidní důchod, resp. nyní invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně (namísto dříve

odečítaného částečného invalidního důchodu, resp. nyní invalidního důchodu pro invaliditu prvního či druhého stupně a dosahovaného výdělku),

- pokud žádnou náhradu nepobíral, neboť výše jeho výdělku nesplňovala podmínky přiznání náhrady, zjistí se průměrný výdělek před vznikem této škody a od něj se odečte rozdíl mezi přiznaným plným invalidním důchodem, resp. nyní invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně a dříve pobíraným částečným invalidním důchodem, resp. nyní invalidním důchodem pro invaliditu prvního či druhého stupně;

iii. *změna částečného invalidního důchodu na plný invalidní důchod (resp. nyní změna invalidního důchodu pro invaliditu prvního či druhého stupně na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně) v důsledku zhoršení zdravotního stavu zaměstnance následkem nepracovního úrazu nebo obecného onemocnění,*

- je-li následkem takovýchto nepracovních příčin výdělečná činnost postiženého zaměstnance zcela vyloučena, nárok na náhradu zanikne, resp. se odpovědný zaměstnavatel může úspěšně domáhat zrušení své povinnosti plnění náhrady postiženému zaměstnanci²¹³,
- pokud je výdělečná schopnost postiženého zaměstnance vyloučena v důsledku kombinace pracovních a nepracovních příčin, je nezbytné lékařským posudkem stanovit tu část neschopnosti, která byla způsobena nepracovními vlivy, následně se zjistí předpokládaná výše výdělku, který by mohl postižený zaměstnanec dosahovat v případě, že by tyto nepracovní skutečnosti nenastaly – tyto skutečnosti nemohou být k tíži odpovědného zaměstnavatele;

²¹³ R 29/1980

- iv. *přiznání starobního důchodu dosavadnímu poživateli invalidního důchodu* - jeho nárok na další poskytování náhrady za ztrátu na výdělku přiznáním tohoto důchodu zaniká (tzn. že za podstatnou změnu poměrů není považováno prosté splnění podmínek nároku, ani zvláštní přídavky k dávkám sociálního zabezpečení²¹⁴), neboť jeho dalším zdrojem příjmů již není výdělek, ale přiznaný starobní důchod²¹⁵,
- v. *postupné snižování rozsahu pracovního potenciálu odškodňovaného zaměstnance přirozenou cestou – stárnutí*,
- ustanovení § 371 odst. 6 ZP stanoví obecně nepřekročitelný limit pro poskytování těchto náhrad, jehož hranice činí 65 let věku postiženého zaměstnance nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění,
 - zaměstnavatel se však může dovolávat takovéto změny i před tímto datem, a to na základě znaleckého lékařského posudku.

Za podstatnou změnu poměrů u poškozeného se budou považovat i případy, kdy poškozený zaměstnanec později onemocní nemocí neprofesionálního charakteru, která sama o sobě snižuje nebo podstatně omezuje zaměstnance v jakékoliv soustavné výdělečné činnosti. V takovém případě nelze spravedlivě po zaměstnavateli požadovat, aby poskytoval poškozenému zaměstnanci tuto náhradu, a může se tedy úspěšně domáhat zrušení své povinnosti.²¹⁶

- b) V případech týkajících se nároku na *náhradu nákladů na výživu pozůstalých* se rovněž uplatní právní úprava obsažená v ustanovení § 377 odst. 3 ZP, přičemž za podstatnou změnu poměrů budou považovány níže uvedené skutečnosti:
- i. pozůstalý manžel (vdova, vdovec) znovu uzavřel manželství,
 - ii. sirotci přestanou být nezaopatření tím, že nastoupí výkon povolání,

²¹⁴ R 36/1970

²¹⁵ PR 2/96 str. 72, 21 Cdo 127/94

²¹⁶ 21 Cdo 2933/2008

- iii. vdova (vdovec) započne, změní či ukončí zaměstnání,
- iv. vdově (vdovci) je přiznán či odňat plný invalidní důchod, resp. nyní invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně,
- v. je jim přiznán starobní důchod, apod.

Podle ustanovení § 390 odst. 1 ZP se za podstatnou změnu poměrů *nepovažují*:

- a) rozdílná výše dosahovaných výdělků v jednotlivých měsících oprávněným z odpovědnosti zaměstnavatele za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti či při uznání invalidity,
- b) organizační změny na straně odpovědného zaměstnavatele (zde se postupuje dle ustanovení § 338 a násl. ZP), např. prodej či pronájem podniku, zrušení zaměstnavatele, likvidace podniku zaměstnavatele apod.,
- c) ztráta příjmu postiženého zaměstnance po pracovním úrazu v důsledku nedostatku vhodných pracovních příležitostí²¹⁷,
- d) poskytování zvláštního přídatku k dávkám sociálního zabezpečení,
- e) pokud poškozený začne studovat na vysoké škole²¹⁸,
- f) sama skutečnost, že invalidní důchod není vyplácen postiženému zaměstnanci v důsledku jeho nástupu do výkonu trestu odnětí svobody²¹⁹,
- g) valorizace důchodů podle obecných předpisů o důchodovém pojištění (jedná se pouze o změnu matematického výpočtu výše důchodů).

Vzhledem k tomu, že předchozí výklad se zabýval pouze *hmotněprávní stránkou zákonné úpravy*, považují za nezbytné se alespoň stručně zmínit i o *procesněprávních aspektech*, které upravují postup, jakým je možné dovolat se změny poměrů v praxi. Každý jednotlivý postup bude především závislý na tom, zda je tato změna povinností k odškodňování mezi stranami upravena ve formě dohody, stanovena rozhodnutím soudu nebo tak, že zaměstnavatel jednostranně posoudí změnu poměrů na straně postiženého zaměstnance a začne oprávněnému krátit náhrady. V posledním uvedeném případě je pak na postiženém zaměstnanci, zda bude tuto skutečnost akceptovat nebo se bude

²¹⁷ 21 Cdo 732/2003

²¹⁸ R 37/1990

²¹⁹ NS ČSR 6 Cz 47/88 (R 6/1990)

prostřednictvím soudu domáhat svých práv. Pokud dojde k soudnímu sporu vyvolanému postiženým zaměstnancem, nelze sice předjímat rozhodnutí soudu, nicméně je možné, že pokud bude odpovědný zaměstnavatel ve sporu úspěšný, nebude vystaven právní nejistotě ohledně soudem konstatovaným neoprávněným přeplatkům na nároku, které by musel následně vymáhat na postiženém zaměstnanci. V případě, že odpovědný zaměstnavatel v takovém soudním řízení nebude úspěšný, bude pravděpodobně, dle rozhodnutí soudu, povinen uhradit postiženému zaměstnanci případný nedoplatek i s úroky z prodlení, avšak na druhé straně není vystaven nejistému vymáhání přeplatků vzniklých na vyplacených náhradách. Dojde-li však mezi postiženým zaměstnancem a odpovědným zaměstnavatelem k uzavření dohody o odškodňování pracovních úrazů či nemocí z povolání mající povahu narovnání, nebude soud rozhodovat k návrhu na novou úpravu náhrady za ztrátu na výdělku již o nároku postiženého zaměstnance na tuto náhradu jako o jedné ze složek tohoto odškodňování, ale pouze o tom, zda došlo k podstatné změně poměrů, která podle hmotněprávních ustanovení odůvodňuje snížení či zvýšení dohodnutých opakujících se dávek, popř. úplné zproštění povinnosti odpovědného zaměstnavatele k jejímu dalšímu poskytování²²⁰.

6.3.3.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Cílem zavedení právní úpravy tohoto institutu byl historicky zřejmě rozvoj malého a středního podnikání v ČR po roce 1989, kdy by dlouhodobé plnění náhrad ze strany zaměstnavatelů v důsledku újmy na zdraví vzniklé jako následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání mohlo mít značné negativní dopady do samotné existence těchto zaměstnavatelů. Není ani vyloučeno, že taková plnění by měla za následek i zánik zaměstnavatele. I z tohoto důvodu bylo nezbytné upravit institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.

Zákoník práce v současné době institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání neupravuje, až na ustanovení § 365 ZP, které stanoví, že do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců (tj. ZoÚPZ) se řídí odpovědnost zaměstnavatele za

²²⁰ NS 7 Cz 13/69 (R 83/1969)

škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání ustanoveními § 272 až § 274 ZP a ustanoveními části 14, hlavy I, § 205d StZP a vyhláškou MF č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb. Tato rámcová úprava měla mít pouze dočasný charakter, neboť ZoÚPZ, měl zcela nahradit právní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle ZP a vyhlášky MF č. 125/1993 Sb. Vzhledem k tomu, že se tak do dnešního dne nestalo a ZoÚPZ není stále jako celek účinný (až na jednotlivá ustanovení), stala se paradoxně v podstatě přechodná ustanovení ZP, jejichž charakter je právem považován za dočasný, spíše jedinou jistotou pro zaměstnavatele v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

V souvislosti se shora uvedeným nelze neupozornit na skutečnost, že základní práva a povinnosti subjektů vztahující se k tomuto institutu jsou upraveny pouze podzákonným právním předpisem tj. vyhláškou MF č. 125/1993 Sb., což je dle mého názoru v rozporu s čl. 4 odst. 1 LZPS.

Na rozdíl od jiných případů škod, kdy se zaměstnavatel může komerčně pojistit (na smluvním principu) pro případ vzniku škodní události, jedná se u zákonného pojištění, jak již z jeho názvu vyplývá, o zákonnou povinnost zaměstnavatele. Každý zaměstnavatel tedy musí být pro tento účel pojištěn, zaměstnává-li alespoň jednoho zaměstnance (i pokud by se jednalo pouze o zaměstnance činného dle některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Za tímto účelem je povinen oznámit pojišťovně bez zbytečného odkladu tuto skutečnost a hradit pojistné. Pojistné si zaměstnavatel vypočítává sám ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Základem pro výpočet pojistného je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců, které v tomto období zaměstnavatel zaměstnával. Pro výpočet použije zaměstnavatel sazbu²²¹ uvedenou v příloze č. 2 vyhlášky MF č. 125/1993 Sb. pro příslušnou kategorii určenou podle převažující základní činnosti, která tvoří předmět podnikání zaměstnavatele.

²²¹ Jednotlivé sazby jsou odstupňovány dle rizikovosti jednotlivých oborů činností vykonávaných u zaměstnavatele. Čím vyšší je rizikovost oboru, tím vyšší je stanovená sazba.

Zaměstnavatelé, jimž vznikla povinnost k tomuto zákonnému pojištění, mohou být pojištěni u České pojišťovny, a.s. (tj. ti kteří do 31.12.1992 měli u této pojišťovny sjednáno smluvní pojištění) a ostatní zaměstnavatelé u pojišťovny Kooperativy, a.s. (Vienna Insurance Group).

Zákonné pojištění zaměstnavatele spočívá v tom, že zaměstnavatel má právo, aby za něj příslušná pojišťovna uhradila předmětnou škodu vzniklou při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Rozsah této náhrady je dán rozsahem odpovědnosti zaměstnavatele za takovou škodu podle ZP. Úhradou provedenou ze strany pojišťovny vstupuje pojišťovna do všech práv zaměstnavatele. V případech uvedených v ustanovení § 10 vyhlášky MF č. 125/1993 Sb. je příslušná pojišťovna oprávněna uplatnit regres až do výše plnění, které v souvislosti s předmětnou škodou poskytl.

Pokud by v souvislosti s uhrazenými pojistnými plněními měla vzniknout pojišťovnám majetková újma (ztráta z tohoto pojištění), je taková újma vyrovnávána ze státního rozpočtu. V opačném případě, dojde-li k přebytku finančních prostředků v důsledku odvodu zákonného pojistného jednotlivými zaměstnavateli, je tento přebytek příjmem státního rozpočtu.

Výjimku z povinnosti platit pojistné mají organizační složky státu taxativně uvedené v § 3 odst. 1 ZoMajČR. Povinnost k úhradě pojistného se na tyto subjekty nevztahuje, protože nejsou dle § 3 odst. 2 ZoMajČR právnickou osobou. V případě, že dojde k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání u „zaměstnanců státu“, je jejich odškodnění hrazeno přímo z prostředků příslušné kapitoly státního rozpočtu.

7. Regresní a repartiční nároky

S ohledem na skutečnost, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu je založena na principu objektivní odpovědnosti, tzn. že zaměstnavatel odpovídá za výsledek, i když škodu nezavinil, upravuje ZP ve svých ustanoveních zmírnění následků vyplývajících ze zákonné konstrukce této odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (*lex stricta*), a to v podobě tzv. *regresního nároku*. Takovými ustanovení jsou § 271 a § 384 odst. 1 ZP, která shodně stanoví, že zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo

na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle OZ²²², a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak. Ustanovení § 271 ZP je však vztaženo, s ohledem na oddělenou úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pouze na *obecnou odpovědnost, odpovědnost při odvracení škody a odpovědnost na odložených věcech*, ale i případy, kdy dojde k újmě na zdraví posuzované podle § 265 odst. 1 ZP o obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, i když pro způsob a rozsah náhrady škody aplikujeme ustanovení § 384 odst. 3 ZP. Svým systematickým zařazením pak § 384 odst. 1 ZP upravuje tento institut v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 275 ZP ve spojení s § 365 a násl. ZP).

Na základě výše uvedené definice je možné dovodit dva předpoklady, které je třeba splnit k tomu, aby se zaměstnavatel mohl tohoto nároku úspěšně domáhat na subjektu, který za škodu skutečně odpovídá:

- a) způsobení škody jiným subjektem, který nese primární odpovědnost podle ustanovení OZ,
- b) zaměstnavatel v souladu s jeho povinností vyplývající z objektivní odpovědnosti podle ZP již škodu uhradil.

Jedním z nejznámějších případů, kdy se tento institut uplatní, jsou pracovní úrazy, ke kterým dojde při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, přičemž k úrazu dochází v důsledku zaviněného porušení povinností třetího subjektu. Takovým příkladem může být dopravní nehoda zaměstnance při výkonu práce pro zaměstnavatele, kterou zaviní třetí osoba porušením pravidel silničního provozu, při níž zaměstnanec utrpí pracovní úraz²²³.

²²² S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

²²³ Usnesení KS v Ústí nad Labem 11 Co 659/75 (R 8/1978) - a contrario takovým případem není situace, kdy zaměstnanec poskytne zaměstnavateli své vozidlo pro plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, neboť v tomto případě zůstává provozovatelem vozidla jeho vlastník a ten odpovídá za škodu způsobenou podle § 427 a násl. OZ (resp. § 2927 a násl. NOZ).

V takovém případě si může poškozený zaměstnanec zvolit (on má tzv. právo volby), jakým způsobem bude uplatňovat nárok na náhradu škody. V úvahu přicházejí tyto tři konstrukce jeho postupu:

- a) poškozený zaměstnanec může uplatňovat náhradu škody dle ustanovení ZP po svém zaměstnavateli, a to z titulu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- b) poškozený zaměstnanec může uplatnit nárok na náhradu vzniklé škody podle OZ²²⁴ přímo u subjektu, který mu škodu způsobil, a to z titulu občanskoprávní odpovědnosti tohoto subjektu nebo
- c) poškozený zaměstnanec může uplatnit náhradu vzniklé škody po obou subjektech v rámci jedné žaloby, avšak s tím, že soud v případě, kdy vyhoví žalobci, může rozhodnout tak, že plněním jednoho ze žalovaných (zaměstnavatelem nebo škůdcem) zaniká v tomto rozsahu povinnost k náhradě druhého žalovaného.

Ze shora uvedených tří modelů uplatnění nároku na náhradu škody je v praxi poškozenými zaměstnanci užíván první model, neboť se jedná z pohledu zaměstnance o nejefektivnější uplatnění jeho nároku, a to jak z hlediska rychlosti a rozsahu, tak i z hlediska právní jistoty. Hledisko rozsahu náhrady škody zde má svoji nezastupitelnou roli, protože právě rozsah náhrady škody podle ZP je, co se týče náhrady škody, koncipován širěji, co do jednotlivých dílčích nároků (např. v případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu ZP uvádí jako jednu z náhrad též „jednorázové odškodnění pozůstalých²²⁵“) než OZ²²⁶. Z tohoto pohledu se může zdát, že postup poškozeného zaměstnance v případě využití tohoto modelu uplatnění náhrady škody vůči zaměstnavateli může být veden i větším rozsahem uspokojení škody, jež mu vznikla, než kdyby ji uplatnil přímo vůči skutečnému škůdci. Tyto atributy uplatnění nároku je třeba vidět zejména v povinnosti zaměstnavatele mít sjednáno zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, ze kterého je taková škoda poškozenému zaměstnanci uhrazena. Teprve v okamžiku uhrazení vznikne zaměstnavateli právo domáhat se náhrady škody vůči skutečnému

²²⁴ S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

²²⁵ NS 3 Cz 58/68 (R 51/1969)

²²⁶ S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

škůdci, který za škodu odpovídá podle OZ. Oprávnění zaměstnavatele domáhat se náhrady však je omezeno občanskoprávní úpravou odpovědnosti škůdce, tzn. že zaměstnavatel zde nebude moci uplatnit nároky, které poškozenému zaměstnanci uhradil na základě ZP, které však ustanovení OZ²²⁷ v daném případě poškozenému zaměstnanci nepřiznávají. Zrovna tak tomu bude i v případě, kdy by došlo mezi poškozeným zaměstnancem a zaměstnavatelem k plnění nad rámec náhrad stanovených ZP. Na druhou stranu ale judikatura uznává oprávnění zaměstnavatele zahrnout při uplatnění regresního nároku vůči skutečnému škůdci náklady soudního řízení, které byly vynaloženy v soudním řízení v předmětné věci, které vedl zaměstnanec se zaměstnavatelem²²⁸.

S ohledem na povinnost zaměstnavatele být ze zákona pro případ vzniku škody na zdraví zaměstnance v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání pojištěn, dojde-li k plnění ze strany pojišťovny za zaměstnavatele, přechází na ni právo zaměstnavatele na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému zaměstnanci za škodu odpovídá primárně.

Dojde-li však v důsledku úspěšného uplatnění nároků na náhradu škody poškozeným zaměstnancem vůči skutečnému škůdci podle OZ²²⁹ a následně by zaměstnavatel ze stejného titulu poskytl zaměstnanci náhradu škody podle ZP, není možné, aby se zaměstnavatel domáhal náhrady podle § 384 odst. 1 ZP. V takovém případě by byl zaměstnavatel oprávněn domáhat se na poškozeném zaměstnanci vydání prospěchu (bezduvodného obohacení), který tímto jednáním poškozený zaměstnanec získal bez právního důvodu podle ustanovení § 451 OZ²³⁰.

V souvislosti s výkladem o regresním nároku je třeba zmínit též ustanovení § 384 odst. 2 ZP, které upravuje oprávnění zaměstnavatele, který nahradil poškozenému zaměstnanci škodu při nemoci z povolání, požadovat vůči všem zaměstnavatelům náhradu škody, u nichž poškozený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž u něj vznikla nemoc z povolání, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou tento zaměstnanec pracoval za uvedených podmínek u těchto zaměstnavatelů. Tento nárok

²²⁷ S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

²²⁸ NS SSR 5 Cz 12/1986 (R 12/1991)

²²⁹ S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

²³⁰ § 2991 NOZ

vůči předchozím zaměstnavatelům vznikající v souvislosti s nemocí z povolání označujeme jako *tzv. repartiční nárok*. Pokud tedy zaměstnanec pracoval u více zaměstnavatelů za podmínek, při nichž nemoc z povolání vzniká, může zaměstnavatel, který škodu uhradil, požadovat po těchto ostatních zaměstnavatelích poměrnou část náhrady škody. To však pouze prokáže-li, že u nich zaměstnanec pracoval za uvedených podmínek. A contrario lze z ustanovení § 384 odst. 2 ZP dovést, že z tohoto repartičního nároku, resp. oprávnění zaměstnavatele bude vyňat zaměstnavatel či zaměstnavatelé, u nichž takové podmínky pro vznik nemoci z povolání splněny nebyly.

8. Odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr patří svou povahou mezi základní individuální pracovněprávní vztahy. Jejich výčet je taxativní a nelze jej tedy žádným způsobem rozšiřovat. Těmito dohodami jsou *dohoda o provedení práce* a *dohoda o pracovní činnosti*. Vzhledem k tomu, že jsou tyto dohody v praxi velmi častým prostředkem k zajištění potřeb zaměstnavatele, není možné se o nich alespoň stručně nezmínit při výkladu o odpovědnosti za škodu. Podle základního ustanovení § 74 odst. 1 ZP by měl zaměstnavatel plnění svých úkolů zabezpečovat především zaměstnanci v pracovním poměru. Z dikce tohoto ustanovení by se dalo dovést, že zaměstnavatel by neměl veškeré své úkoly zajišťovat pouze prostřednictvím těchto dohod. Zcela jistě ale nelze vyloučit, ani spravedlivě požadovat, aby zaměstnavatelé, jejichž činnost je velmi specifická (např. sezónní práce v zemědělství apod.) uzavírali se zaměstnanci pracovní poměry, byť by se jednalo o pracovní poměry na dobu určitou. Dohody se tedy užívají zejména v případech, kdy výkon práce (závislá činnost) pro zaměstnavatele za odměnu má trvat jen krátkou nebo omezenou dobu, či se jedná o nepatrný rozsah práce. Zpravidla jsou dohody uzavírány z určitých ekonomických důvodů zaměstnavatele, ale v řadě případů též proto, že uzavření pracovního poměru není vhodné. Vzhledem k větší flexibilitě právních vztahů vyplývajících z dohod není možné, aby zde byla tak vysoká ochrana stability těchto vztahů jako je tomu u

pracovního poměru. Především z důvodu pružnosti vzniku a zániku těchto pracovněprávních vztahů zákonodárce upravil tento právní institut v ZP, i když ve větším rozsahu je obsah těchto vztahů založen na smluvním principu, který je v ZP již vlastní (§ 4b ZP). Zaměstnavatel a zaměstnanec jakožto smluvní strany těchto dohod nejsou svázány tak silným právním poutem, jako je tomu u pracovního poměru, který je nejvýznamnějším pracovněprávním vztahem. Ani ochrana zaměstnanců zde nemá tak silné postavení jako u pracovního poměru. Právě s ohledem na vše shora uvedené literatura hovoří o těchto dohodách jako o *tzv. prekérním zaměstnání*²³¹.

I přes výše uvedená specifika je právní úprava odpovědnosti zaměstnance i zaměstnavatele za škodu pro tyto dohody shodná s pravidly stanovenými pro pracovní poměr. Vychází se totiž z ustanovení § 77 odst. 1 věta před středníkem ZP, které stanoví, že není-li v tomto zákoně uvedeno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. K této úpravě však lze mít několik připomínek, zejména pokud jde o odpovědnost zaměstnance za škodu. Současná právní úprava této odpovědnosti doznala oproti historické úpravě ve StZP jistých změn. Tyto změny (oproti původní úpravě v § 234 odst. 1 věta druhá StZP) negativně ovlivnily především rozsah náhrady škody v tom smyslu, že byl zcela vypuštěn původní text o limitaci náhrady škody způsobené z nedbalosti, ke které byl takový zaměstnanec v případě shledání jeho odpovědnosti povinen.

9. Odpovědnost za škodu v případě agenturního zaměstnávání

Institut agenturního zaměstnávání byl zaveden již do StZP s účinností od 1.10.2004. Stalo se tak novelou provedenou zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, a to v souvislosti s přijetím ZoZam, který umožnil soukromým subjektů (právníckým či fyzickým osobám) zprostředkovávat zaměstnání. V současné době je tento institut upraven zejména ustanoveními § 14 odst. 1 písm. b) a § 58 - § 66 ZoZam, které vymezují veřejnoprávní

²³¹ ŠTANGOVÁ, V., ZACHARIÁŠ, J., Nad pracovněprávními vztahy, Orac, Praha 1997, str. 81 a násl.

podmínky pro poskytování zprostředkování zaměstnávání. Ustanovení § 66 ZoZam uvádí, co se rozumí zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZam a na základě jakého právního titulu²³² může agentura práce dočasně přidělit svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele.

Shora uvedená ustanovení ZoZam jsou pak podrobněji rozvedena v § 307a - § 309 ZP. Ustanovení § 307a ZP stanoví, že se za závislou práci podle § 2 ZP považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zavazuje tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. *Mezi agenturou práce, zaměstnancem a uživatelem, tedy vzniká trojstranný právní vztah, ve kterém jsou mezi agenturou práce a uživatelem rozděleny povinnosti zaměstnavatele vyplývající z ustanovení ZP.* Agentura práce tak zejména činí pracovněprávní úkony²³³ vůči agenturnímu zaměstnanci a mimo další povinnosti též odpovídá v odpovědnostním vztahu vůči agenturnímu zaměstnanci, nejsou-li práva a povinnosti v tomto právním vztahu dána uživateli (např. organizuje a ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, zajišťuje BOZP).

Podle § 2 odst. 2 ZP musí být závislá práce vykonávána mimo jiné na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Při agenturním zaměstnávání se však musí zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly méně výhodné ve vztahu k zaměstnancům u uživatele, kteří vykonávají srovnatelnou práci (§ 309 odst. 5 ZP).

Pracovní agentura jakožto zaměstnavatel odpovídá za škodu, která vznikne zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo kterou

²³² Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance je třeba striktně odlišit od institutu dočasného přidělení podle § 43a ZP (zavedeného do ZP od 1.1.2012 zákonem č. 365/2011 Sb.), který má zcela odlišný účel a je mimo právní rámec agenturního zaměstnávání.

²³³ NOZ opouští pojem „právní úkon“ a používá pojem „právní jednání“, a proto bude i zde třeba respektovat změnu právní terminologie a používat nově namísto pojmu „pracovněprávní úkon“ pojem „pracovněprávní jednání“.

zaměstnanec způsobí. Podle ustanovení § 309 odst. 4 ZP je však agentura práce oprávněna požadovat na uživateli náhradu škody, kterou uhradila zaměstnanci, pokud se s uživatelem nedohodne jinak. Výjimka v oblasti odpovědnosti za škodu je stanovena ve prospěch zaměstnance v ustanovení § 309 odst. 7 ZP, které stanoví, že opatření přijatá²³⁴ mezi uživatelem a zaměstnancem agentury k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být pro zaměstnance agentury méně výhodná, než je tomu u zaměstnanců uživatele podle ustanovení § 252 a § 256 ZP. Je však velmi sporné, zda nejsou taková opatření mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem v rozporu se základními pracovněprávními zásadami (§ 1a ZP) a zejména právními principy, na kterých je založen pracovněprávní odpovědnostní vztah – zásada akcesority odpovědnostního vztahu ve vztahu k základnímu pracovněprávnímu vztahu²³⁵. V této souvislosti však ZP nikterak neřeší souběžně existující pracovněprávní odpovědnost agenturního zaměstnance k pracovní agentuře, kdy u tohoto odpovědnostního vztahu budou platit veškerá omezení v případě náhrady škody ze strany zaměstnance, která chrání zaměstnance ve standardním základním pracovněprávním vztahu, jak tom bylo pojednáno v kapitole o odpovědnosti zaměstnance za škodu. Obdobné bude platit i o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vůči zaměstnanci. Případný odpovědnostní vztah mezi agenturou práce a uživatelem bude zpravidla jejich obchodněprávním vztahem (§ 261 ObchZ)²³⁶, neboť i když lze předpokládat, že se mohou vyskytnout i výjimky, budou zpravidla tito uživatelé podnikateli²³⁷.

²³⁴ Taková opatření mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem by mohla mít spíše povahu občanskoprávního vztahu např. podle ustanovení § 51 OZ (tzv. nepojmenovaná smlouva), resp. § 1746 odst. 2 NOZ.

²³⁵ Základní pracovněprávní vztah existuje pouze mezi pracovní agenturou a agenturním zaměstnancem, nikoli mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem.

²³⁶ S účinností od 1.1.2014 se budou nově vzniklé odpovědnostní právní vztahy těchto subjektů řídit ustanoveními NOZ; Právo na náhradu škody vzniklé porušením povinnosti stanovené právními předpisy, k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti NOZ, se posuzuje podle dosavadních právních předpisů (§ 3079 NOZ)

²³⁷ § 420 a 421 NOZ opouští dosavadní formální kritéria vymezení pojmu podnikatele v § 2 odst. 2 ObchZ a nahrazuje je kritériem skutečné povahy činnosti, kterou osoba vykonává

10. Odpovědnost za škodu dle zvláštních právních předpisů

Vzhledem k tomu, že tato práce pojednává o odpovědnosti za škodu v pracovním právu a předchozí kapitoly byly věnovány stěžejní úpravě této problematiky, která je obsažena v ZP, není možné se nezmínit alespoň stručně o dalších právních předpisech, které tuto problematiku upravují. K těmto právním předpisům se řadí zejména zákon č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů, (ZoZNSV), zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, (ZoVoj), zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, (ZoSPPBS) a zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů, (SZ). V této souvislosti je nezbytné uvést, že SZ je v současné době platným právním předpisem, nicméně jeho účinnost jakožto celku je stále odkládána. Naposledy byla odložena zákonem č. 445/2011 Sb., a to až k datu 1.1.2015.

V této části práce bych se tedy výkladem zaměřil na jednotlivé odchylky zvláštních právních úprav ve vztahu k úpravě uvedené v ZP, a to jak u odpovědnosti zaměstnance za škodu, tak u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, resp. subjektů v obdobném postavení.

V první řadě je třeba poukázat na skutečnost, která je společná všem shora uvedeným právním předpisům, a to že na rozdíl od základního pracovněprávního vztahu zaměstnanců podle ZP – pracovního poměru, je základním právním vztahem osob vykonávajících tuto práci *služební poměr*. Obecně můžeme říci, že služební poměr vzniká a řídí se zpravidla úpravou uvedenou v těchto zvláštních právních předpisech, které upravují ten který konkrétní služební poměr. Služební poměr vzniká na základě mocenského aktu služebního orgánu. V případě vojáků jde o povolání do služebního poměru (§ 5 ZoVoj), u příslušníků bezpečnostních sborů jde o rozhodnutí o přijetí do služebního poměru (§ 17 ZoSPPBS) a u státního zaměstnance o jmenování do služby (§ 31 SZ).

Prvními z těchto zvláštních právních předpisů jsou ZoZNSV a ZoVoj (dále též jen „vojenské předpisy“), které upravují právní vztahy osob konajících vojenskou „službu“. Podle prvního z uvedených předpisů lze tuto úpravu v současné době aplikovat pouze ve vztahu k vojákům v záloze, neboť tzv. branná povinnost byla zrušena a v tomto rozsahu se stala právní úprava obsoletní. Druhý z právních předpisů pak upravuje služební poměr vojáků z povolání. Tyto zvláštní právní předpisy upravují problematiku předcházení škodám, odpovědnost za škodu a náhradu škody s určitými odlišnostmi. Předmětná ustanovení týkající se této problematiky v ZP se na právní vztahy založené podle těchto právních předpisů nepoužijí.

Prevenční povinnosti a oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu vojenské služby mají určitá specifika, která jsou důsledkem vyšších nároků kladených na výkon vojenské služby. Jedná se především o fyzické a psychické zatížení vojáků v průběhu výkonu jejich služby. Bezpečnost a ochrana zdraví je upravena v ustanoveních § 43 až § 45 ZoZNSV, resp. § 98 až § 100 ZoVoj, a to obdobně jako je tomu v ZP s tím rozdílem, že pokud jde o státní výkon dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví, tak tento je svěřen Ministerstvu obrany ČR (§ 43 ZoZNSV, resp. § 100 ZoV).

Odpovědnost vojáků za škodu

Odpovědnost vojáka za škodu je strukturována obdobně jako odpovědnost zaměstnance za škodu dle ZP. Můžeme ji tedy rozdělit na obecnou odpovědnost za škodu a zvláštní odpovědnosti za škodu. Zákonná ustanovení odpovědnosti vojáků za škodu jsou však podstatně stručnější. Tato skutečnost je dána zejména povahou služebního poměru vojáků, který je pak dále zpravidla podrobněji upraven ve vnitřních předpisech včetně úpravy odpovědnosti za škodu.

Obecná odpovědnost vojáků za škodu je založena na obdobném principu jako obecná odpovědnost zaměstnance za škodu. Způsobí-li voják státu škodu svým zaviněným porušením povinností při plnění služebních úkolů či v přímé souvislosti s ním, je v případě splnění všech předpokladů této odpovědnosti povinen nahradit takto vzniklou škodu. Odlišně je však upravena náhrada škody, o které je pojednáno níže.

Odpovědnost vojáků za nesplnění povinnosti k odvracení škody je svojí konstrukcí totožná s úpravou této odpovědnosti v ZP, a to podle obou právních předpisů.

U odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je voják povinen vyúčtovat, je nutné upozornit na rozdílnost označování dohod, které se v této souvislosti uzavírají. Vojenské předpisy hovoří o „*dohodě o hmotné odpovědnosti*“²³⁸ na rozdíl od nového pojmosloví v ZP, který používá pojmu „*dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování*“, resp. „*dohoda o odpovědnosti*“. U této odpovědnosti může ministr obrany stanovit služební zařazení, resp. stanovit funkce, pro jejichž výkon je uzavření dohody o hmotné odpovědnosti nezbytné. V tomto pojetí se tato úprava liší od úpravy obsažené v ZP, kde taková možnost není v zákoně uvedena a je pouze na zvážení zaměstnavatele, kdy a s jakým zaměstnancem, pokud budou naplněny předpoklady pro uzavření dohody o odpovědnosti, takovou dohodu uzavře, neboť uzavření této dohody není povinností zaměstnavatele. Další odlišností od úpravy v ZP je absence výslovného uvedení podmínky dosažení určitého věku²³⁹ pro uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. Nicméně z ustanovení § 3 odst. 1 ZoVoj lze dovodit, že dohodu o hmotné odpovědnosti je možné s vojákem uzavřít nejdříve po dosažení 18. roku věku, tedy obdobně jako je tomu dle ZP. Podmínky k odstoupení vojáka od dohody o hmotné odpovědnosti jsou obdobné jako pro zaměstnance dle ZP, s tím rozdílem, že lhůta, do které má služebně nadřízený vojáka povinnost odstranit nedostatky či závady při výkonu služby, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, činí jeden měsíc (§ 50 ZoZNSV, resp. § 105 ZoVoj). Obdobně jako v ZP je upraven i zánik dohody o hmotné odpovědnosti vojáků, přičemž dle vojenských předpisů není výslovně uvedena možnost stanovení pozdějšího dne zániku dohody v odstoupení od ní (§ 50 odst. 2 ZoZNSV, resp. § 105 odst. 2 ZoVoj).

U odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je na první pohled zřejmé, že vojenské předpisy užívají jiného pojmosloví a oproti ZP užívají namísto pojmu „věci“ pojem „předmět“, jako tomu bylo v ZP před nabytím účinnosti zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění ZP. Vojenské předpisy rovněž, na rozdíl od ZP (§ 255 odst. 1 a 2 ZP), nestanoví jako podmínku pro vznik této odpovědnosti žádný limit hodnoty svěřeného předmětu. Vojáci tedy vždy, i pokud se bude jednat o předmět, jehož hodnota přesáhne 50.000,- Kč, budou přebírat takový předmět pouze na základě písemného potvrzení (§

²³⁸ Tyto zvláštní právní předpisy používají pojem „dohoda o hmotné odpovědnosti“ shodně jako starší právní úprava podle § 176 odst. 1 StZP.

²³⁹ § 252 odst. 2 ZP výslovně stanoví, že dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku

51 ZoZNSV, resp. § 106 ZoVoj) a nikoli na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (zde „předmětů“) jako je tomu v ZP. Ačkoli vojenské předpisy nehovoří o podmínce dosažení věkové hranice pro vznik odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů, lze dovodit z ustanovení § 3 ZoVoj, že zásadně bude touto hranicí věk 18 let, tedy rozdílně od úpravy v ZP, kde není převzetí věci na základě písemného potvrzení vázáno na věkovou hranici 18 let.

Nyní bych se rád stručně věnoval samotné náhradě škody u vojáků a zaměřil se pouze na rozdílnou úpravu od ZP.

V případech, kdy byla škoda způsobena ze strany vojáka z nedbalosti nebo v důsledku nesplnění povinnosti vojáka k odvrácení škody, je náhrada škody limitována obdobně, resp. shodně jako v ZP, tzn. že nesmí přesáhnout u jednotlivého vojáka čtyřapůlnásobek minimální mzdy (§ 52 odst. 2 ZoZNSV), resp. jeho průměrného platu (§ 107 odst. 2 ZoVoj). Tato limitace náhrady škody se však neuplatní, byla-li škoda způsobena na svěřených hodnotách, které je voják povinen vyúčtovat, nebo ztrátou svěřených předmětů [§ 107 odst. 2 písm. a) ZoVoj; podle § 52 odst. 2 písm. a) ZoZNSV je horní hranice náhrady škody limitována odlišně, a to u jednotlivého vojáka do výše šestinásobku minimální mzdy], anebo po požití alkoholických nápojů nebo po vědomém užití jiných návykových látek [§ 52 odst. 2 písm. b) ZoZNSV, § 107 odst. 2 písm. b) ZoVoj].

Oba právní předpisy na rozdíl od úpravy v ZP připouštějí možnost určit výši náhrady i nižší částkou než je skutečná škoda, resp. než je její horní hranice stanovená v § 52 odst. 2 ZoZNSV, resp. v § 107 odst. 2 ZoVoj. V takovém případě však musí náhrada škody činit alespoň 1/10 skutečné škody, nejvýše však ve výši stanovených horních hranic. Současně jsou stanoveny i výjimky, za kterých může být náhrada škody snížena i pod tuto hranici nebo může být od ní zcela upuštěno, a to v případech zvlášť hodných zřetele, kterými jsou: - způsobení škody za velmi ztížených podmínek výcviku nebo utrpěl-li voják při způsobení škody vážnou újmu na zdraví (§ 55 odst. 1 ZoZNSV). Způsobil-li voják škodu z nedbalosti při dopravní nehodě, lze od vymáhání škody zcela upustit, došlo-li k dopravní nehodě za ztížených podmínek a jde-li o první zavinění vojáka nebo došlo-li k nehodě v důsledku malé zkušenosti vojáka anebo došlo-li při nehodě k vážnému poškození zdraví vojáka (§ 55 odst. 2 ZoZNSV, resp. § 110 odst. 2 ZoVoj).

Snížení náhrady škody je možné také v případech, kdy škoda byla způsobena po požití alkoholických nápojů nebo vědomém užití jiných návykových látek, avšak pouze rozhodnutím soudu o snížení náhrady škody.

Poměrné omezení odpovědnosti vojáka za škodu a tedy i jeho povinnosti k náhradě škody je obdobné jako úprava v ZP, a to podle míry jeho zavinění na vzniklé škodě v případě, kdy škoda byla způsobena několika vojáky společně nebo kdy se na vzniku škody podílel rovněž stát (§ 52 odst. 3 a 4 ZoZNSV, resp. § 107 odst. 3 a 4 ZoVoj). Byla-li však škoda způsobena jen některými vojáky nebo některým z vojáků úmyslně, odpovídají za celou škodu²⁴⁰ (§ 52 odst. 3 věta za středníkem ZoZNSV, resp. § 107 odst. 3 věta za středníkem ZoVoj.).

Odpovědnost státu za škodu způsobenou vojákov

Obecná odpovědnost státu je oproti odpovědnosti zaměstnavatele dle ZP omezena na případy, kdy škoda vznikla při výkonu služby, v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby, a to porušením právní povinnosti (§ 57 ZoZNSV, resp. § 112 ZoVoj). Vojenské předpisy v souvislosti s touto odpovědností již nestanoví, že předpokladem vzniku této odpovědnosti je rovněž jednání státu proti dobrým mravům, jak uvádí § 265 odst. 1 ZP.

Obdobně je jak ve vojenských předpisech (§ 58 ZoZNSV, resp. § 113 ZoVoj), tak v ZP upravena odpovědnost na odložených věcech včetně úpravy oznámení vzniku škody a podmínek pro náhradu škody v plné výši (náhrady škody bez omezení). Jediným rozdílem je rozsah náhrady škody při nepřevzetí věcí do zvláštní úschovy, které se obvykle do služby nenosí.

Základními ustanoveními, která upravují odpovědnost za škodu při služebních úrazech a nemocech z povolání jsou § 59 ZoZNSV, resp. § 115 ZoVoj. Ustanovení § 59 ZoZNSV stanoví, jaká činnost se u vojáka nepovažuje za výkon služby a je tedy vyloučena z uplatnění odpovědnosti státu za škodu při služebních úrazech a nemocech z povolání (např. řádná dovolená, krátkodobé volno k opuštění posádky, vycházka nebo nenařízená činnost v době osobního volna). Ustanovení § 59 ZoZNSV, resp. § 115

²⁴⁰ Na rozdíl od ustanovení § 257 ZP, kde se vždy bude zkoumat také míra zavinění ostatních odpovědných zaměstnanců a odpovědnost jednotlivých zaměstnanců tak bude vyjádřena mírou jejich zavinění, zejména s ohledem na formu jejich zavinění.

ZoVoj jsou tedy obdobná ustanovení § 366 ZP s tím rozdílem, že vojenské předpisy uvádí již v prvních odstavcích těchto ustanovení, že pracovním úrazem²⁴¹ je škoda na zdraví, kterou utrpěl voják i „pro výkon služby“²⁴². Dalšími odlišnostmi pak jsou například jiné zařazení zprošťovacích důvodů státu, které jsou u vojenských předpisů zakotveny ve společných ustanoveních odpovědnosti za škodu, tj. v § 70 ZoZNSV, resp. § 126 ZoVoj. Zprošťovací důvody uvedené v § 126 odst. 1 písm. a) a b) ZoVoj pro úplné zproštění se odpovědnosti státu jsou obdobné jako zprošťovací důvody zaměstnavatele v ZP. Drobné odlišnosti však nalezneme v podmínkách pro částečné zproštění se odpovědnosti státu za škodu, neboť ustanovení § 366 odst. 2 písm. b) ZP nad rámec vojenských předpisů stanoví další podmínku, při jejímž splnění se zaměstnavatel z části zproští své odpovědnosti. Touto podmínkou je, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování a je zřejmé, že ačkoli neporušil právní, či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, protože si musel být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom toho, že může způsobit škodu na zdraví.

Náhrada škody

Úprava náhrady škody podle jednotlivých druhů odpovědnosti státu za škodu je až na výjimky uvedené níže obdobná úpravě v ZP. Podle § 52 odst. 3 ZoZNSV a § 107 odst. 4 ZoVoj je úprava náhrady škody u spoluzavinění škody přísnější, neboť je-li odpovědných za škodu několik vojáků, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Pokud však někteří nebo některý z nich způsobí škodu úmyslně, budou povinni nahradit celou škodu²⁴³. Odlišně dále vojenské předpisy upravují rozsah náhrady škody, kterou je povinen stát uhradit v souvislosti s jeho odpovědností za škodu na odložených věcech. Dojde-li totiž ke škodě na odložených věcech vojáka, které odložil voják na jiném než určeném místě či obvyklém místě nebo

²⁴¹ 21 Cdo 220/2011

²⁴² ZP rozšiřuje podmínky vzniku pracovního úrazu až ve společných a závěrečných ustanoveních § 380 odst. 2, kde stanoví, že jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

²⁴³ Na rozdíl od ustanovení § 257 ZP, kde se vždy bude zkoumat také míra zavinění ostatních odpovědných zaměstnanců a náhrada škody tak bude odpovídat vzájemnému poměru jejich zavinění, zejména také na formě jejich zavinění.

které nepřevzal jeho nadřízený do zvláštní úschovy, pak stát odpovídá za škodu na těchto věcech pouze do výše dvojnásobku minimální mzdy²⁴⁴.

Druhým případem, kde je náhrada škody upravena s určitými odlišnostmi od úpravy uvedené v ZP, je náhrada škody na zdraví v souvislosti s odpovědností státu za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Jedná se zejména o úpravu jednotlivých složek této náhrady, pomineme-li již notoricky odlišné pojmosloví. Pokud jde o náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti (§ 61 ZoZNSV), resp. za ztrátu na platu po dobu neschopnosti výkonu služby (§ 117 ZoVoj), je nutné poznamenat, že ZoZNSV i ZoVoj upravují tuto náhradu obdobně jako ZP, avšak s tím rozdílem, že ZoZNSV výslovně uvádí a počítá se skutečností, že voják mohl být v době před vznikem škody samostatně výdělečně činný, a v takovém případě by se za průměrný výdělek považoval jeho daňový základ podle ZoDPřij. Výše této náhrady je však omezena maximální částkou rovnající se dvacetinásobku minimální mzdy²⁴⁵. Odlišně je také upravena náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti při pracovní neschopnosti, resp. za ztrátu na platu po skončení neschopnosti výkonu služby z jiného důvodu, než je původní služební úraz nebo nemoc z povolání. Zásadní odlišností od ZP, která je upravena v § 64 ZoZNSV, resp. v § 120 ZoVoj, je jednorázové mimořádné odškodnění ve výši šestinásobku, resp. dvacetičtyřnásobku a čtyřicetiosminásobku minimální mzdy²⁴⁶. Toto mimořádné odškodnění náleží vojákovi, který se stal invalidní v prvním nebo v druhé stupni invalidity následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání při taxativně vyjmenovaných činnostech podle ustanovení § 64 odst. 1 písm. a) až h) resp. § 64 odst. 2 ZoZNSV a § 120 ZoVoj, vyjma ustanovení § 120 odst. 3 a 4. Dojde-li však u vojáka v důsledku služebního úrazu zapříčiněného činnostmi uvedenými v § 64 odst. 1, resp. § 64 odst. 2 ZoZNSV k invaliditě třetího stupně, odpovídá výše mimořádného odškodného částce dvacetičtyřnásobku minimální mzdy, resp. dvojnásobku částek uvedených v § 64 odst. 2 ZoZNSV. Obdobně je upravena tato náhrada i v § 120 odst. 4

²⁴⁴ § 111 ZP, který odkazuje na nařízení vlády, kterým je nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů; Na rozdíl od § 268 odst. 2 ZP, který stanoví náhradu škodu ve výši do 10.000,- Kč.

²⁴⁵ Viz pozn. pod čarou č. 252 část první

²⁴⁶ § 111 ZP, který odkazuje na nařízení vlády, kterým je nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

ZoVoj. Došlo-li však u vojáka k invaliditě prvního či druhého stupně následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání za zvlášť nebezpečných podmínek při výkonu služby v zahraničí (např. válečný stav v daném státě), náleží mu podle § 120 odst. 3 ZoVoj odškodné ve výši jednotodvacetinásobku minimální mzdy.

Dalším druhem náhrady je náhrada poskytovaná při úmrtí vojáka následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání. I v této úpravě lze shledat určité odlišnosti, a to zejména ve výčtu jednotlivých složek této náhrady, ale i u některých dílčích náhrad týkajících se limitace náhrady nákladů na zřízení pomníku nebo desky v max. výši čtyřnásobku minimální mzdy²⁴⁷, výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých, která nesmí úhrnem převýšit částku, do které příslušela zemřelému vojákovu náhradu za ztrátu na platu nebo na náhradu za ztrátu na platu po skončení pracovní neschopnosti²⁴⁸ nebo výše jednorázového odškodnění pozůstalých²⁴⁹. Zákoník práce uvádí v § 375 odst. 1 písm. e) ZP jako samostatnou složku náhradu věcné škody narozdíl od § 65 ZoZNSV, resp. § 121 ZoVoj. Na druhé straně však tyto speciální zákony rozšiřují taxativní výčet náhrad v případě úmrtí vojáka v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání o jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých. Jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých (§ 69 ZoZNSV a § 125 ZoVoj) jako jedna z náhrad poskytovaných při úmrtí vojáka následkem služebního úrazu vzniklého při činnostech uvedených v § 64 odst. 1 a 2 ZoZNSV, resp. v § 120 odst. 1 až 3 a v § 120 odst. 4 ZoVoj činí pro pozůstalého manžela a každé dítě, které má nárok na sirotčí důchod, jednu polovinu částek uvedených v § 64 odst. 3 ZoZNSV, resp. § 120 odst. 4 ZoVoj. Osobám, které byly odkázány na vojáka výživou, náleží jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých rovným dílem v úhrnné výši osminásobku minimální mzdy²⁵⁰ dle § 69 ZoZNSV (resp. jednodvacettisíc podle § 125 odst. 1 ZoVoj).

Závěrem lze pouze pro dokreslení odlišností těchto právních úprav od ZP uvést, že v případě služebního poměru vojáků se spory z odpovědnosti za škodu řeší ve zvláštním řízení, které má charakter správního řízení [§ 144 ZoVoj ve spojení s § 145

²⁴⁷ § 66 odst. 3 ZoZNSV a § 122 odst. 3 ZoVoj; naproti tomu ZP v § 376 odst. 2 stanoví spodní hranici výše výdajů na zřízení pomníků nebo desky, z čehož lze dovozovat, že náklady mohou převýšit částku 20.000,- Kč

²⁴⁸ § 67 ZoZNSV a § 123 ZoVoj; poskytování této náhrady je časově omezeno do konce kalendářního měsíce, v němž by zemřelý voják dosáhl 65 let věku

²⁴⁹ § 68 ZoZNSV a § 124 ZoVoj

²⁵⁰ § 111 ZP, který odkazuje na nařízení vlády, kterým je nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

odst. písm. c) ZoVoj a § 71 odst. 4 ZoZNSV]. V tomto řízení rozhoduje podle § 56 odst. 1 ZoZNSV, resp. podle § 111 odst. 1 ZoVoj příslušný služební orgán. Z ustanovení § 149 ZoVoj vyplývá oprávnění vojáka podat odvolání proti rozhodnutí služebního orgánu, přičemž odvolací orgán je povinen vydat rozhodnutí o odvolání bez zbytečného odkladu, nejpozději do 90 dní ode dne podání odvolání. Návrh na přezkoumání rozhodnutí odvolacím orgánem. Následně může voják podat i návrh na přezkoumání pravomocného rozhodnutí služebního orgánu soudem, a to do 60 dní ode dne nabytí právní moci rozhodnutí. O takovém návrhu bude rozhodovat příslušný soud²⁵¹.

Odpovědnost příslušníků bezpečnostních sborů

Problematika odpovědnosti bezpečnostního sboru a jeho příslušníků za škodu je upravena zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (ZoSPPBS).

U obecné odpovědnosti příslušníka bezpečnostního sboru za škodu podle § 95 ZoSPPBS je podmínkou odpovědnosti příslušníka tohoto sboru způsobení škody zaviněným porušením povinností při výkonu služby nebo v přímé souvislosti s ním. Obdobně jako je tomu v ZP, je upraven způsob náhrady škody a rozsah náhrady škody ve výši maximálně čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního služebního příjmu odpovědného příslušníka, jehož dosahoval před vznikem škody, jestliže škodu způsobil z nedbalosti. Omezení rozsahu náhrady škody se neuplatní, způsobil-li škodu příslušník úmyslně, v opilosti nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek.

Odpovědnost příslušníka ozbrojeného sboru za škodu, který nezakročil proti hrozící škodě, aniž by mu v tom bránila důležitá překážka či neupozornil na hrozící škodu, je koncipována obdobně jako v § 251 ZP. Rozdílem však je, že tento speciální zákon upravuje tuto odpovědnost v rámci úpravy obecné odpovědnosti příslušníka za škodu. Nad rámec ZP upravuje tento zákon výluk z této odpovědnosti za škodu v případech, kdy tato škoda vyplývala z rizika výkonu služby [§ 95 odst. 5 písm. a) ZoSPPBS].

Podle ustanovení § 96 ZoSPPBS odpovídá příslušník za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat. Tento zákon má speciální úpravu tohoto institutu

²⁵¹ 21 Cdo 2301/2005, 21 Cdo 569/2009

v tom smyslu, že příslušník na stanoveném služebním místě má povinnost převzít tyto hodnoty a vyúčtovat je. Nevyžaduje se uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, neboť služební poměr není založen na smluvním principu a tato povinnost vyplývá ze zařazení příslušníka na určité služební místo. Vzhledem k tomu, že u bezpečnostních sborů mohou pracovat i občanští (civilní) zaměstnanci, stanoví zákon též vzájemný poměr náhrady škody pro případy, kdy je založena společná odpovědnost příslušníků a civilních zaměstnanců bezpečnostního sboru (§ 96 odst. 6 ZoSPPBS).

Posledním druhem odpovědnosti příslušníka je odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů, jejíž specifika spočívají zejména v charakteru svěřených předmětů, jimiž jsou výstroj, výzbroj apod. Na rozdíl od ZP se neuzavírá s příslušníkem dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu v případě, že by hodnota předmětů přesáhla 50.000,-Kč, ale předměty se předávají pouze na písemné potvrzení. Náhradu škody za svěřené ztracené předměty je však příslušník povinen uhradit v plné výši.

Odpovědnost bezpečnostního sboru za škodu

Úprava obecné odpovědnosti bezpečnostního sboru za škodu je koncipována obdobně jako odpovědnost zaměstnavatele za škodu v ZP, avšak tato zvláštní úprava již explicitně uvádí, že bezpečnostní sbor odpovídá i za jinou škodu na zdraví, než je škoda vzniklá služebním úrazem či nemocí z povolání s tím, že v takovém případě nevzniká příslušníkovi nárok na jednorázové odškodné ani nárok na jednorázové odškodné pro pozůstalé (§ 98 odst. 2 ZoSPPBS). Omezení obecné odpovědnosti bezpečnostního sboru oproti odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ZP pak spočívá v ustanovení § 98 odst. 4 ZoSPPBS, neboť bezpečnostní sbor neodpovídá za škodu na věci pouze v případě, kdy byla taková věc použita „při plnění služebních úkolů“ nebo „v přímé souvislosti s ním“, a nikoli též „pro plnění služebních úkolů“, jak to obdobně uvádí ZP.

Zvláštní odpovědnost bezpečnostního sboru za škodu (§ 99 ZoSPPBS) je pouze jiným označení shodného druhu odpovědnosti zaměstnavatele na odložených věcech. Co do obsahu této odpovědnosti nejsou právní úpravy rozdílné.

Ačkoli by se mohlo zdát, že odpovědnost bezpečnostního sboru za škodu při služebním úrazu nebo nemoci z povolání bude shodná nebo přinejmenším obdobná jako v případě úpravy ve vojenských předpisech, není tomu tak zcela. Úprava této odpovědnosti je spíše obdobná s úpravou uvedenou v ZP, pokud jde o úpravu podmínek

vzniku odpovědnosti, která je velmi strohá, zejména v případě služebního úrazu, dále pak vymezení pojmu „úkon v přímé souvislosti s výkonem služby“ či jednotlivé složky náhrad. Tak např. ustanovení § 101 písm. d) ZoSPPBS rozšiřuje výčet druhů náhrad o jednorázové odškodnění a následně je pak stanovena i výše tohoto odškodnění (§ 105 ZoSPPBS). Na druhé straně však tento speciální zákon u náhrady věcné škody vzniklé v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání neuvádí obdobnou možnost omezení náhrady věcné škody jako je tomu u úpravy v § 369 odst. 1 písm. d) ZP. Obecně je třeba zmínit i specifické pojmosloví tohoto právního předpisu, obdobně jako tomu bylo u vojenských předpisů.

V případě úmrtí příslušníka bezpečnostního sboru v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z pování je výčet náhrad pro pozůstalé obdobný jako v ZP. Rozdílně upraven je pouze rozsah náhrady věcné škody [§ 106 písm. e) ZoSPPBS], kde opět není upravena možnost omezení náhrady věcné škody jako je tomu v § 375 odst. 1 písm. e) ZP.

Postup při rozhodování o náhradě škody je podle tohoto zvláštního zákona upraven samostatně (§ 169 a násl. ZoSPPBS) včetně opravných prostředků, na rozdíl od ZoZNSV a ZoVoj, kde se při rozhodování použije zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. I zde však platí, že pravomocné rozhodnutí lze v souladu s ustanovením § 193 ZoSPPBS přezkoumat příslušným soudem ve správním soudnictví.

Posledním ze zvláštních právních předpisů, o kterém bych se rád stručně zmínil, a který upravuje problematiku odpovědnosti za škodu v pracovním právu, je, SZ. Tento zákon byl několikrát novelizován, přičemž nejvýznamnější novelizace byly provedeny zákonem č. 626/2004 Sb., o změně některých zákonů v návaznosti na realizaci reformy veřejných financí v oblasti odměňování, zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce a následně několika zákony, které odkládaly účinnost SZ, a to až k 1.1.2015.

Na rozdíl od ZP je základním pracovněprávním vztahem podle SZ služební poměr, který vzniká a řídí se pravidly uvedenými v SZ. Tento služební poměr k České republice se zakládá jmenováním konkrétní fyzické osoby na služební místo v oboru služby. Služební zákon tedy zakládá specifický právní vztah, přičemž při jeho realizaci

bude třeba aplikovat nejen SZ samotný, ale v některých případech, zejména těch, které se dotýkají problematiky této práce, i ZP, neboť některá ustanovení SZ přímo na konkrétní ustanovení ZP v této oblasti odkazují. Tak je tomu v případě předcházení škodám (§ 103 SZ), u odpovědnosti státního zaměstnance za škodu (§ 104 a násl. SZ) a u odpovědnosti České republiky za škodu (§ 105 a § 108 SZ).

Odpovědnost státního zaměstnance za škodu

U odpovědnosti státního zaměstnance je stanovena odlišná úprava oproti ZP, když ustanovení § 104 odst. 2 SZ stanoví oprávnění a současně povinnost generálnímu řediteli určit okruh činností, u kterých bude povinností zaměstnance uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.

V souvislosti s odpovědností státního zaměstnance za škodu při výkonu služby je třeba upozornit na zvláštní případ odpovědnosti za škodu, kterou způsobí nezákonným nebo nesprávným rozhodnutím úřední osoba (tj. státní zaměstnanec). V takovém případě je stát povinen nahradit oprávněné osobě vzniklou škodu podle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, ve znění pozdějších předpisů (ZoOVVM). Následně je pak podle ZoOVVM stát oprávněn uplatnit tzv. regresní nárok vůči úřední osobě, která se na takovém nezákonném rozhodnutí či nesprávném postupu podílela. Mám však za to, že z ustanovení § 14 odst. 5 ZoMajČR, jde přímo o povinnost k uplatnění takového regresního nároku. Pouhá možnost uplatnit tento regresní nárok by totiž popírala účel základní zásady ZoMajČR, kterou je zásada hospodárního nakládání s veřejnými prostředky. V případě, že účast odpovědné úřední osoby na rozhodování náležela k povinnostem vyplývajícím pro tuto osobu ze služebního poměru, bude se výše regresní úhrady řídit ustanovením § 257 ZP jako u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Došlo-li k zavinění úřední osoby z nedbalosti, je nezbytné aplikovat i limitaci náhrady škody ve výši čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku, přičemž v ostatních případech nesmí výše regresní úhrady přesahovat jednu šestinu částky zaplacené tím, kdo regresní úhradu požaduje, nejvýše však 5.000,- Kč. Toto omezení však neplatí, jde-li o škodu způsobenou úmyslně (§ 17 odst. 4 ZoOVVM). Pokud byl nárok uplatněn u soudu a zavinění odpovědné úřední osoby bylo

prokázáno pouze ve formě nedbalostního jednání, může soud z důvodů uvedených v § 18 odst. 5 ZoOVVM náhradu přiměřeně snížit.

Odpovědnost České republiky (služebního úřadu) za škodu

V případech, kdy je možné hovořit o prevenční povinnosti České republiky vyplývající ze SZ, odkazuje ustanovení § 103 SZ na ustanovení § 248 ZP s tím, že tam, kde ZP hovoří o pracovním řádu, rozumí se tímto řádem služební předpis.

Bude-li založena odpovědnost České republiky, za niž jedná služební úřad, jakožto zaměstnavatele za škodu, vyjma odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, odkazuje ustanovení § 105 odst. 1 SZ na ustanovení § 265 až 268 ZP, která upravují jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Byť ustanovení § 105 odst. 1 věty druhé SZ stanoví, že zabezpečení státního zaměstnance při služebním úrazu nebo nemoci z povolání se řídí ZoÚPZ, nelze opomenout skutečnost, že ZoÚPZ není ještě v celém svém rozsahu účinný. Do doby nabytí jeho účinnosti jakožto celku, by bylo třeba postupovat podle ustanovení § 108 SZ, který odkazuje v případech odpovědnosti služebního úřadu za služební úraz či nemoc z povolání na ustanovení § 275 ZP. Z tohoto ustanovení ZP nevyplývá nic jiného, než to, co bylo uvedeno výše v kapitole 6.3.3., o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Dojde-li tedy ke služebnímu úrazu či nemoci z povolání, bude třeba do doby nabytí účinnosti ZoÚPZ aplikovat ustanovení § 365 až § 393 ZP. SZ ve svém ustanovení § 105 odst. 2, obdobně jako tomu je v ustanovení § 380 odst. 2 ZP, stanoví, co se rozumí „služebním úrazem“. Jako služební úraz se vždy posoudí úraz, který státní zaměstnanec utrpěl „pro plnění služebních úkolů“.

Podle ustanovení § 106 ZS odpovídá Česká republika za škodu způsobenou fyzické osobě, která poskytla pomoc státnímu zaměstnanci na jeho žádost při plnění jeho služebních úkolů. Této odpovědnosti se služební úřad zproští jen tehdy, způsobí-li si škodu poškozená fyzická osoba sama. Dojde-li u poškozené fyzické osoby ke škodě na zdraví nebo smrti, bude se náhrada škody řídit ustanoveními OZ.

Na druhé straně SZ v § 107 negativně vymezuje případy poškození zdraví nebo smrti, které nebude možné považovat za služební úraz. Jedná se o případy, kdy takové následky nastanou u osob blízkých státnímu zaměstnanci v důsledku útoku jiné osoby

pro plnění úkolů státního zaměstnance nebo fyzické osoby, které státní zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu. Náhrada škody se v takovýchto případech bude řídit ustanoveními OZ.²⁵².

Nad rámec rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele podle ZP je podle § 105 odst. 3 rozšířena odpovědnost státu v tom smyslu, že bude odpovídat i za škodu způsobenou na majetku státního zaměstnance, bude-li prokázáno, že škoda vznikla „pro plnění jeho služebních úkolů“.

Uvedené odlišnosti od právní úpravy v ZP odrážejí specifickou povahu těchto právních vztahů a kladou si za cíl zohlednit jistá rizika, která mohou vyplývat z práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.

Závěrem si k této problematice dovolím poznamenat, že vzhledem k tomu, že reforma veřejných financí není ještě zcela ukončena, není možné v současné době předjímat konečné rozhodnutí o možném datu nabytí účinnosti SZ, nebo zda dokonce bude preferována zcela nová právní úprava těchto právních vztahů. Nicméně lze pouze konstatovat, že Evropská unie upozornila Českou republiku již několikrát, že dosud nemá účinnou právní úpravu těchto vztahů a vyzvala Českou republiku k nápravě.

11. Bezdůvodné obohacení

Institut bezdůvodného obohacení je historicky vykládán v souvislosti s výkladem o odpovědnostních vztazích, neboť je považován za specifický druh odpovědnosti, i když občanskoprávní teorie nezastává v tomto případě zcela jednoznačné stanovisko. Toto skutečnost je dána zejména nevhodným označení části šesté OZ, hlavy třetí této části²⁵³. Prospěch získaný z bezdůvodného obohacení je svou povahou mimozávazkovou (deliktní) odpovědností, a to i přesto, že nesplňuje základní podmínku tohoto pojmu popsanou již výše – předpokladem jeho vzniku nemusí být vždy porušení primární povinnosti odpovědného subjektu. Z tohoto důvodu se někdy hovoří o zvláštním samostatném závazkovém právním vztahu, označovaném též jako

²⁵² S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

²⁵³ § 2991 až § 3005 NOZ

tzv. kvaziodpovědnost, resp. tzv. kvazidelikt. Při určitém zjednodušení můžeme říci, že jde o odpovědnost za protiprávní stav, i když tento stav může nastat i bez zavinění, tedy objektivně²⁵⁴.

Zákoník práce již v ustanovení § 249 ZP, o předcházení škodám, stanoví, že si zaměstnanec musí při výkonu práce počínat takovým způsobem, aby kromě jiného nedocházelo též k bezdůvodnému obohacení. S ohledem na skutečnost, že obecné právní instituty jsou upraveny v OZ²⁵⁵ a jsou tedy subsidiárně použitelné ve vztahu k ZP, je třeba odkázat na úpravu bezdůvodného obohacení uvedenou v § 451 odst. 1 a násl. OZ²⁵⁶. Toto ustanovení předně stanoví obecnou právní zásadu, že se *nikdo nesmí bezdůvodně obohacovat na úkor jiného a kdo se na úkor jiného bezdůvodně obohatí, je povinen takové obohacení vydat*.

Institut bezdůvodného obohacení se však uplatní až tehdy, jestliže vznikne subjektu majetková škoda a současně není možné se domáhat náhrady podle zvláštních ustanovení o odpovědnosti za škodu, a to z důvodu nesplnění předpokladů pro vznik této odpovědnosti. Současně je ale použití institutu bezdůvodného obohacení limitováno pouze na případy, kdy povinnost vydat přijaté plnění neupravuje zvláštní ustanovení, ke kterému je institut bezdůvodného obohacení *ve vztahu subsidiarity*. Institut bezdůvodného obohacení tak nemůže být uplatňován v případech, kdy nároky vyplývající ze zvláštních právních vztahů již není možno úspěšně uplatnit např. proto, že byly splněny předpoklady pro jejich prekluzi nebo promlčení. V takových případech by se jednalo přinejmenším o jednání, které by bylo možné kvalifikovat jako nedovolené, obcházející zákon (obecně platí zásada zákazu zneužití účelu zákona). Z judikatury²⁵⁷ je znám případ, kdy zaměstnavatel požadoval z titulu bezdůvodného obohacení po zaměstnanci vrácení náhrady mzdy vyplacené za dovolenou nebo její část, na kterou ztratil právo nebo na kterou mu právo nevzniklo – soud ve svém rozhodnutí odmítl kvalifikovat tento stav jako bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance, neboť ZP obsahuje zvláštní ustanovení o povinnosti pracovníka vrátit takto vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou či její část (§ 222 odst. 4 ZP).

²⁵⁴ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 419

²⁵⁵ S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

²⁵⁶ § 2991 odst. 1 a násl. NOZ

²⁵⁷ R 26/1975 s. 158

S ohledem na princip subsidiarity bezdůvodného obohacení dle OZ²⁵⁸ níže uvádím pouze k některým skutkovým podstatám příkladmo případy, které lze pod jednotlivé skutkové podstaty podřadit a které souvisí s tématem této práce.

- a) Prospěch získaný plněním bez právního důvodu – právní důvod plnění nebyl vůbec dán (např. byla nahrazena škoda subjektu, za kterou ten, kdo ji skutečně uhradil, vůbec neodpovídal). Judikatura sem zařadila dále např. případy, kdy zaměstnavatel nadměrně plnil z titulu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti²⁵⁹, kdy zaměstnanec plně uhradil schodek dle § 252 ZP, ačkoli tento vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění²⁶⁰ apod.
- b) Prospěch získaný plněním z neplatného právního úkonu²⁶¹ – v těchto případech právní důvod k plnění existuje, ale pouze formálně. Takovými právními úkony jsou kromě úkonů uvedených v ustanovení § 37 a násl. OZ²⁶² též úkony uvedené v § 18 až § 19 ZP. V ustanovení § 18 je uplatněn princip relativní neplatnosti právních úkonů a je proto nezbytné, aby se účastník neplatnosti právního úkonu dovolal. Do doby vydání pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti úkonu se považuje za úkon platný. Plnění takto poskytnuté je bezdůvodným obohacením až od doby tohoto pravomocného rozhodnutí. Naproti tomu v ustanovení § 19 ZP jsou zpravidla uvedeny případy, kdy jde o absolutně neplatné právní úkony²⁶³, tzn. že neplatnost nastává již okamžikem učinění takového právního úkonu, pokud nejde o případy, kdy se fakticky bude jednat o případy relativní neplatnosti. Toto dělení má zejména význam z hlediska počátku běhu promlčecích lhůt, o čemž je pojednáno níže.

²⁵⁸ S účinností od 1.1.2014 dle NOZ

²⁵⁹ R 46/1982

²⁶⁰ R 32/1989

²⁶¹ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

²⁶² NOZ je založen na přednosti relativní neplatnosti právního jednání; absolutní neplatnost právního jednání je spatřována pouze ve výjimečných případech dle § 580 a § 588 NOZ

²⁶³ Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

- c) Prospěch získaný z právního důvodu, který odpadl – typickým příkladem je vyplacení zálohy na mzdu, která posléze není pokryta vykonanou prací²⁶⁴) a dále to jsou případy, kdy plnění bylo poskytnuto subjektu, jehož právo v mezidobí zaniklo uplynutím prekluzivní lhůty.
- d) Plnění za toho, kdo měl po právu právní povinnost plnit sám – jedná se případ, kdy subjekt, za něhož bylo plněno, byl povinen po právu plnit sám, avšak neplnil, zatímco ten, kdo za něj plnil, sám tuto povinnost neměl (dřívější úprava v zákoníku práce nepovažovala tento důvod za vznik bezdůvodné obohacení, nebylo tedy možné požadovat jeho vrácení po subjektu, za který bylo plněno, nýbrž po subjektu, kterému bylo plněno).

V této souvislosti není možné opomenout výjimku z obecné úpravy bezdůvodného obohacení, kterou je ustanovení § 331 ZP, a která spočívá v promítnutí zásady zvláštní ochrany zaměstnance při výkonu práce (§ 1a ZP). Podle § 331 ZP, které je ve vztahu k ustanovení § 451 odst. 1 OZ²⁶⁵ ustanovením speciálním, může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat vrácení neprávem vyplacených částek (peněžitého plnění) pouze za předpokladu, že zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to v tříleté promlčecí lhůtě ode dne jejich výplaty. Tato podmínka "vědomosti zaměstnance" se v praxi považuje za splněnou, pokud peněžité plnění bylo vyplaceno na základě pravomocného soudního rozhodnutí později zrušeného v mimořádném opravném řízení nebo na základě předběžného opatření nařízeného soudem, jež posléze zaniklo – v těchto případech zaměstnanec musel předpokládat, že může v budoucnu dojít ke změně poměrů ve smyslu § 331 ZP („... zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat ...“). Takto se také dle judikatury²⁶⁶ posuzuje každá částka, jež byla poskytnuta subjektu jako „záloha“, která bude v řádném výplatním termínu mzdy započtena. Cílem tohoto ustanovení je ochrana dobré víry zaměstnance při přijímání plnění od zaměstnavatele, která je rovněž posílena povinností zaměstnavatele unést důkazní břemeno a břemeno tvrzení o těchto skutečnostech.

²⁶⁴ R 32/1977

²⁶⁵ § 2991 odst. 1 NOZ

²⁶⁶ R 26/1975 s. 165

Došlo-li v důsledku neplatnosti právního úkonu k plnění ve prospěch zaměstnavatele, je povinen zaměstnanci vždy vydat bezdůvodné obohacení. To platí i v případě, že neplatnost právního úkonu způsobil výlučně zaměstnanec.

Je-li úspěšně oprávněným subjektem uplatněn nárok na vydání bezdůvodného obohacení, musí být vydáno vše, co bylo získáno bezdůvodným obohacením. Nebude-li to dobře možné, zejména proto, že obohacení spočívalo ve výkonech, musí být poskytnuta alespoň peněžitá náhrada (např. mzda za vykonanou práci, a to v obvyklé výši).

12. Promlčení a prekluze v pracovním právu

Přesto, že tato práce je zaměřena na odpovědnost za škodu v pracovním právu, nemohu se nezmínit alespoň v nezbytném rozsahu, v jakém se mohou dotýkat odpovědnostních vztahů v pracovněprávních vztazích, o problematice promlčení a prekluze, která úzce souvisí se stěžejním tématem této práce. Subjekty těchto právních vztahů si musí být vědomi jejich existence a zejména jejich právních následků, které mohou velmi podstatně a negativně ovlivnit vymahatelnost či dokonce samotnou existenci jejich subjektivních práv, resp. povinností.

Nezastupitelnou úlohy zde plní právní skutečnost - *plynutí času*, na kterou je vázán *zánik* či *oslabení práva*. Důležité je zákonné vymezení lhůt, které jsou strany povinny dodržet, pokud mají zájem na tom, aby uplatnění jejich subjektivních práv (nároků) bylo úspěšné. Vychází se zde ze starých římskoprávních zásad, podle kterých *má každý chránit svá práva – vigilantibus iura*, přičemž není možné opomenout v této souvislosti dvě důležité zásady a sice, že *neznalost zákona neomlouvá – ignorantia legis non excusat* a *neznat zákony je hrubá nedbalost – ignorare leges est lata culpa*.

Funkce těchto institutů spočívá zejména v zajištění právní jistoty účastníků právních vztahů v podobě souladu mezi faktickým a právním stavem. Z praxe je známo, že dokazování sporných skutečností před soudy je tím složitější, čím větší časový úsek uběhl od jejich vzniku. Často pak tedy dochází k důkazní nouzi, pod jejíž tíhou soudy nejsou schopny spravedlivě rozhodovat, neboť skutečnosti rozhodné pro vynesení

rozsudku již nelze v potřebném rozsahu zjistit. Tyto skutečnosti tedy nepřispívají k právní jistotě subjektů, ale právě naopak právní jistotu v jejich vztazích podstatně snižují. Navíc se tím soudní řízení značně prodlužují, protože opatrování náhradních důkazů může trvat delší dobu. Nebezpečí zmeškání lhůty by proto mělo vést subjekty k vyšší obezřetnosti při včasné uplatnění jejich subjektivních práv. I přes skutečnost, že oba instituty sledují stejný cíl (tedy, aby taková práva nemohla trvat neomezenou dobu, nejsou-li po delší dobu využívána či uplatňována), existují mezi nimi podstatné rozdíly. ZP tuto problematiku upravuje pouze částečně v § 330, § 331 a § 389 ZP, a proto se na základě principu subsidiarity použijí ustanovení § 100 a násl. OZ²⁶⁷.

Prekluzí dochází, v důsledku právní události, kterou je uplynutí zákonem stanovené (prekluzivní) lhůty, vedle zániku nároku i k zániku samotného práva. Toto uplynutí lhůty musí být marné, tzn. že právo nebylo v období od počátku do konce jejího běhu řádně uplatněno zákonem stanoveným způsobem (tj. vůči druhému účastníku nebo u soudu). Protože prekluze znamená podstatný zásah do práva subjektu uplatnit svá práva vůči povinnému, stanoví v § 330 ZP taxativní výčet případů, ve kterých se prekluzivní lhůta uplatní. Vzhledem k tématu této rigorózní práce jde o ustanovení § 267 odst. 2 a § 268 odst. 3 ZP, podle kterých právo zaměstnance na náhradu škody na odložených věcech zaniká, pokud nesplní svou oznamovací (notifikační) povinnost vůči zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl (viz kapitola 6.3.2.).

Podstatnou a odlišnou charakteristikou prekluze (zániku) práva oproti promlčení je, že dle § 330 ZP věty poslední, došlo-li k uplatnění práva po uplynutí stanovené lhůty, je soud povinen k prekluzi (zániku) práva přihlížet z úřední povinnosti (ex officio), tedy i když to účastník řízení nenamítne.

Vzhledem ke skutečnosti, že institut **promlčení** je upraven v obecném právním předpisu, kterým je OZ (§ 100 a násl. OZ)²⁶⁸, jsou ustanovení o promlčení v ZP spíše výjimečná. Takovým ustanovením je např. § 331 ZP, jehož předmětem je problematika vrácení neprávem vyplacených částek, které zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci a dále

²⁶⁷ V pracovněprávních vztazích se uplatní celá úprava institutu promlčení v NOZ (§ 609-653 NOZ); NOZ užívá nově pojem „promlčecí lhůta“ namísto dřívějšího pojmu „promlčecí doba“.

²⁶⁸ § 609 až § 653 NOZ

pak ustanovení 389 ZP, které vymezuje, jaká práva se jako celek nepromlčují s tím, že práva na jednotlivá plnění z nich se promlčují.

Institut promlčení není, co do svých následků tak přísný jako je tomu u prekluze, neboť pouhým promlčením subjektivní právo oprávněného nezaniká. Dle § 100 odst. 1 OZ²⁶⁹ se k promlčení přihlédne jen za podmínky, že subjekt, vůči kterému se nárok uplatňuje, se promlčení dovolá – tedy uplatní před soudem námitku promlčení. V takovém případě nemůže soud promlčený nárok účastníku, který jej uplatňuje, přiznat neboť byť jeho subjektivní právo nadále trvá, došlo uplatněním námitky k zániku autoritativní vynutitelnosti práva. Po ztrátě tohoto nároku avšak promlčené právo existuje, ale pouze v podobě tzv. *naturální obligace (obligatio naturalis)*. Plnění na promlčené právo je plněním po právu a nelze jej považovat za plnění, které by zakládalo bezdůvodné obohacení u subjektu, kterému bylo takto plněno. Pokud však povinný subjekt před soudem tuto námitku neuplatní, soud k ní *ex officio* nepřihlíží a musí tento nárok přiznat.

Strany se nemohou uplatnění této námitky předem vzdát, neboť takové ujednání by bylo neplatné podle ustanovení v § 19 písm. f) ZP²⁷⁰.

Dle ZP se zásadně promlčují všechna *peněžitá práva* (práva nepeněžitě povahy tedy promlčení nepodléhají). Výjimku tvoří ty, jež zanikají prekluzí. Dále se nepromlčují práva vypočtená v § 389 ZP, tedy:

- a) právo zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 370 a 371 ZP),
- b) právo zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků vzniklé z poškození zdraví, za něž zaměstnavatel odpovídá dle § 265 ZP,
- c) právo na náhradu nákladů na výživu pozůstalých (§ 377 ZP).

Tato práva se nepromlčují jako celek, avšak jednotlivá plnění z nich plynoucí promlčení podléhají.

²⁶⁹ § 610 odst. 1 NOZ

²⁷⁰ § 4a odst. 4 ZP, ve znění zákona č. 303/2013 Sb. (s účinností od 1.1.2014)

Pro promlčecí lhůty a jejich *počítání* platí obecná úprava v § 101 OZ²⁷¹. Zásadně tedy platí, že lhůta počíná běžet ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé. U některých lhůt je počátek jejich běhu přesněji specifikován, některé jsou dále rozděleny na subjektivní a objektivní, jestliže je takové rozdělení vzhledem k jejich charakteru možné. Jinak nutno vždy počátek jejich běhu posuzovat objektivně, tedy bez ohledu na skutečnost, zda oprávněný o svém nároku věděl či zda je s ohledem na různé překážky mohl uplatnit.

Na počítání lhůt v pracovněprávních vztazích se použije na základě principu subsidiarity ustanovení § 122 OZ²⁷². *Počátek běhu promlčecích lhůt* je stanoven v § 101 OZ²⁷³, přičemž promlčecí i prekluzivní lhůty běží zásadně ode dne, kdy mohlo být právo vykonáno poprvé, tzn. uplatněno vůči druhému účastníkovi (např. u prekluzivních lhůt – 267 odst. 2 ZP a 268 odst. 3 ZP) nebo kdy mohlo být nejdříve uplatněno u soudu. Může být upraven i v jiném právním předpisu, kolektivní smlouvě či dohodě účastníků. Zde pak záleží na tom, jak účastníci dohodli dobu uspokojení nároku. Pokud nelze určit počátek žádným z těchto způsobů, pak je třeba podpůrně použít ustanovení § 563 a § 564 OZ²⁷⁴, dle kterého je dlužník povinen splnit dluh prvního dne poté, kdy byl o plnění věřitelem požádán. Podle soudní praxe počíná promlčecí lhůta v těchto případech již dnem následujícím po vzniku závazku²⁷⁵. Došlo-li mezi účastníky k dohodě o plnění ve splátkách (§ 103 OZ)²⁷⁶, počíná běžet promlčecí lhůta jednotlivých splátek ode dne jejich splatnosti. Stane-li se nesplněním některé ze splátek splatným celý nárok (v případě, kdy zaměstnavatel využije svého oprávnění dle § 565 OZ²⁷⁷ nebo tam, kde nesplněním jednotlivé splátky dochází ke ztrátě výhody splátek), počne běžet lhůta k uplatnění neuspokojené části celého dluhu ode dne splatnosti nesplněné splátky.

²⁷¹ § 619 NOZ; § 629 NOZ stanoví obecnou promlčecí lhůtu 3 roky; podle § 630 NOZ si strany mohou sjednat promlčecí lhůtu kratší (min. 1 rok) nebo delší (nejdéle 15 let) oproti obecné zákonné lhůtě 3 roky, avšak s tím, že taková lhůta nesmí být v neprospěch slabší strany; je-li v neprospěch této strany, nepřihlíží se k ní.

²⁷² § 605-608 NOZ

²⁷³ § 619 NOZ

²⁷⁴ § 1958 odst. 2 NOZ zní: „Neujednají-li strany, kdy má dlužník splnit dluh, může věřitel požadovat plnění ihned a dlužník je poté povinen splnit bez zbytečného odkladu.“

²⁷⁵ R 28/1984

²⁷⁶ § 623 NOZ; NOZ opouští pojem „splatnost“ a používá pojmu „dospělost“ a obdobně opouští pojem „splátka“, který nahrazuje pojmem „dílčí plnění“

²⁷⁷ § 1931 NOZ

Vzhledem k tomu, že ustanovení § 101 až 110 OZ jsou kogentního charakteru, není možné dohodou účastníků zákonnou promlčecí dobu prodloužit ani zkrátit²⁷⁸. Délka a počátek běhu jednotlivých *promlčecích lhůt* jsou v těchto ustanoveních podrobně upraveny. Můžeme je tedy rozdělit do dvou skupin:

i) lhůty k uplatnění práv (obecně)

Obecná promlčecí lhůta pro uplatnění majetkových práv činí 3 roky a počíná běžet ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé (§ 101 OZ²⁷⁹). Dále OZ stanoví i *zvláštní promlčecí lhůty* s tím, že s ohledem na téma této práce lze uvést zejména následující:

- a) u práv na náhradu škody (§ 106 odst. 1 OZ) a bezdůvodného obohacení (§ 107 odst. 1 OZ)²⁸⁰ se rozlišují dvě lhůty, a sice *objektivní* a *subjektivní*. Tyto lhůty počínají a končí nezávisle na sobě. Právo je promlčeno již tehdy, kdy marně uplynula alespoň jedna ze lhůt. Zároveň je pro délku lhůty významná skutečnost, *zda škoda vznikla v důsledku korupčního jednání odpovědné osoby či jinak*. O této problematice pojednám podrobněji níže.
- b) u práv písemně uznaných (§ 110 odst. 1 OZ)²⁸¹, co do důvodu a výše (jednostranným právním úkonem²⁸² povinného) činí lhůta 10 let a počíná běžet od uznání nebo ode dne určeného v uznání k uspokojení nároku. Rovněž se v této lhůtě promlčují opakující se plnění, která dospěla do právní moci rozhodnutí, resp. do uznání; opakující se plnění (renta), která se stala splatnými později, se promlčují již v obecné lhůtě tříleté a ta běží pro každé plnění zvlášť od jeho splatnosti.

²⁷⁸ Podle § 629 NOZ je obecná (subjektivní) promlčecí doba 3 roky, nicméně podle ustanovení § 630 NOZ lze sjednat (nesmí však být na újmu slabší straně) promlčecí lhůtu kratší nebo i delší, nejméně však v trvání 1 roku a nejdéle v trvání 15 let, ode dne kdy mohlo být právo uplatněno poprvé. Specifická úprava (objektivní) promlčecí lhůty však platí podle § 636 NOZ u práv na náhradu škody, kde se tato promlčí za 10 let, popř. za 15 let byla-li způsobena úmyslně, a to ode dne, kdy škoda resp. újma vznikla. Podle § 636 odst. 3 NOZ nadále platí, že při újmě na zdraví či životě se uplatní pouze subjektivní tříletá promlčecí lhůta. Zejména s ohledem na zákonnou úpravu § 630 NOZ se jedná o relativně kogentní charakter právní úpravy.

²⁷⁹ § 619 NOZ ve spojení s § 629 odst. 1 NOZ

²⁸⁰ § 620 odst. 1, § 621 odst. 1 NOZ ve spojení s § 629 NOZ; NOZ stanoví obecnou (subjektivní) promlčecí lhůtu 3 roky [oproti dosavadní lhůtě 2 roky (§ 106 odst. 1 a § 107 odst. 1 OZ)]

²⁸¹ § 639 NOZ

²⁸² Viz pozn. pod čarou č. 30 věta první

U práva na náhradu škody a u práva na vydání bezdůvodného obohacení, jak bylo uvedeno shora, rozlišujeme subjektivní a objektivní promlčecí lhůty. Subjektivní promlčecí lhůta u nároků na náhradu škody (§ 106 odst. 1 OZ²⁸³) počíná běžet ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě - o jejím vzniku (zjistí skutkové okolnosti, dle kterých lze dovodit vznik škody a její předběžný rozsah) a kdo za ni odpovídá (zjistí skutečnosti, které jsou rozhodné pro určení odpovědného subjektu) – tato jeho vědomost musí být prokázána, nemůže být určena nějakou mírou pravděpodobnosti. K tomu, aby se takto o škodě dověděl zaměstnavatel však není dle judikatury²⁸⁴ nutné, aby vědomost nabyl jeho statutární orgán, ale zcela postačí, když se o skutečnosti doví např. ředitel podniku.

Obdobně je upravena subjektivní lhůta u práv z titulu bezdůvodného obohacení, přičemž lhůta počíná běžet ode dne, kdy se poškozený dozví, že došlo k bezdůvodnému obohacení a kdo se na jeho úkor obohatil (§ 107 odst. 1 OZ²⁸⁵).

Subjektivní promlčecí lhůta (u práv z titulu náhrady škody a bezdůvodného obohacení činí²⁸⁶:

- a) obecně 2 roky,
- b) 3 roky ve zvláštních případech tzv. korupčního jednání odpovědného subjektu (pouze u práv z titulu náhrady škody).

Pro uplatnění *práva na náhradu škody na zdraví* platí pouze *subjektivní promlčecí lhůta*, neboť za jistých okolností (viz níže) by se zaměstnanci mohl nárok na náhradu této škody promlčet dříve, než mu vůbec vznikla. Promlčení tohoto práva je jediným případem *výlučné promlčecí doby subjektivní*.

Běh subjektivní lhůty se u každého nároku dle § 369 a násl. ZP počíná různě v závislosti na jeho charakteru. Proto i běh promlčecí lhůty je u každé odchylný. Podle § 370 ZP se poškozený o škodě dozví až poté, co mu byla vyplacena poslední dávka nemocenského, tj. také doba od které mohl poprvé vyčíslit výši škody – nároku), podle

²⁸³ § 620 odst. 1 NOZ

²⁸⁴ S IV s. 946

²⁸⁵ § 621 odst. 1 NOZ

²⁸⁶ Podle § 629 odst. 1 NOZ činí obecná promlčecí lhůta 3 roky (specifická lhůta odpovídající § 106 odst. 3 OZ byla v NOZ vypuštěna)

§ 371 ZP se dozví o škodě teprve vyplacením nižší mzdy či platu v součtu s případným důchodem oproti dřívějšímu průměrnému výdělku, a podle § 372 ZP se o škodě spočívající ve ztížení společenského uplatnění dozví v době, kdy se po léčení jeho zdravotní stav ustálil natolik, že bylo možné stanovit rozsah ztížení společenského uplatnění, pokud k němu skutečně došlo²⁸⁷ a o škodě spočívající v bolestném se dozví, jakmile je možné jeho zdravotní stav považovat za ustálený, apod.

Pro určení počátku běhu objektivní promlčecí lhůty na náhradu škody (§ 106 odst. 2 OZ²⁸⁸) je rozhodující skutečnost, kdy došlo ke škodné události (např. tedy ke korupčnímu jednání či jiné události, ze které škoda vznikla), nikoliv tedy ke vzniku škody. V praxi se tak může stát, že mezi škodnou událostí a vznikem škody může být taková časová prodleva, která je delší než promlčecí lhůta a v takových případech je tedy nárok na náhradu škody promlčen ještě dříve, než samotná škoda vůbec mohla vzniknout. Z tohoto důvodu neplatí objektivní lhůta pro škodu na zdraví. Nároky z ní se promlčují pouze v subjektivní lhůtě, pokud však jejich promlčení není zcela vyloučeno (§ 389 ZP, viz výše).

Obdobné platí pro počátek běhu objektivní promlčecí lhůty z titulu bezdůvodného obohacení. Taková lhůta počíná běžet ode dne, kdy došlo k získání bezdůvodného obohacení (§ 107 odst. 2 OZ²⁸⁹). Z hlediska délky objektivní promlčecí lhůty můžeme rozlišit následující *tři případy*:

- a) škoda, resp. bezdůvodné obohacení způsobené z nedbalosti – lhůta 3 roky²⁹⁰,
- b) škoda, resp. bezdůvodné obohacení způsobené úmyslně – lhůta 10 let²⁹¹,
- c) škoda způsobená korupčním jednáním – lhůta 10 let²⁹².

ii.) lhůty k uplatnění práv již přiznaných soudem

²⁸⁷ 21 Cdo 2877/2004 (SJ 52/2006)

²⁸⁸ § 636 NOZ stanoví delší objektivní lhůty 10 let a 15 let (byla-li škoda způsobena úmyslně) namísto 3 let a 10 let podle § 106 odst. 2 OZ s tím však, že běh těchto lhůt počíná ode dne vzniku škodu, nikoli ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla

²⁸⁹ § 638 NOZ stanoví delší objektivní lhůty 10 let a 15 let (bylo-li bezdůvodné obohacení způsobeno úmyslně) namísto 3 let a 10 let podle § 107 odst. 2 OZ

²⁹⁰ § 636 odst. 1 NOZ, resp. § 638 odst. 1 NOZ stanoví delší objektivní lhůtu 10 let oproti úpravě v § 106 odst. 2 OZ, resp. § 107 odst. 2 OZ

²⁹¹ § 636 odst. 2 NOZ, resp. § 638 odst. 2 NOZ stanoví delší objektivní lhůtu 15 let oproti úpravě v § 106 odst. 2 a 3 OZ, resp. § 107 odst. 2 OZ

²⁹² § 636 odst. 2 věta druhá NOZ stanoví delší objektivní lhůtu 15 let oproti úpravě v § 106 odst. 3 OZ

Tyto lhůty se uplatní v případech, kdy byla oprávněnému přiznáno jeho právo pravomocným rozhodnutím soudu nebo schváleným smírem podle OSŘ. Oprávněný může svá práva uplatnit pouze návrhem na nařízení výkonu rozhodnutí, resp. návrhem na nařízení exekuce. Lhůta v těchto případech činí 10 let ode dne, kdy měl být nárok podle pravomocného rozhodnutí soudu či schváleného smíru uspokojen. Pro plnění ve splátkách platí vše, co bylo zmíněno již výše.

Byl-li účastník pravomocně odsouzen k placení v budoucnu se opětujícího plnění (renty), promlčují se tato ve lhůtě 3 let ode dne splatnosti každého z nich. Požádá-li účastník za trvání těchto lhůt o výkon rozhodnutí, resp. o exekuci, nezapočítává se do jejich běhu doba, po kterou trvá řízení o výkonu rozhodnutí.

Zvláštní promlčecí lhůtu upravuje ustanovení § 331 ZP, které stanoví, že vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen pokud zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené či omylem vyplacené, a to do 3 let od jejich výplaty.

Závěrem výkladu o této problematice bych pouze dodal, že za řádné uplatnění nároku se považuje pouze jeho uplatnění u soudu. Uplatnění přímo u zaměstnavatele či stížnost u orgánů odborové organizace není z hlediska běhu promlčecí lhůty a jejího stavění relevantním uplatněním nároku. Charakter promlčecích lhůt je hmotněprávní, a z tohoto důvodu musí být případné podání žaloby učiněno u soudu nejpozději poslední den této lhůty. Podání, které by bylo učiněno, byť i poslední den této lhůty prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, avšak nebylo by doručeno soudu ještě téhož dne, by nebylo podáním učiněným v zachované lhůtě.

13. Vývoj právní úpravy podle zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

Jak již bylo nastíněno v kapitole 6.3.3. o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle současné právní úpravy, měla být stávající právní úprava nahrazena k 1.1.2008 novou právní úpravou, zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém

pojištění zaměstnanců (ZoÚPZ). Do tohoto data se mělo původně postupovat podle stávající právní úpravy (§ 365 a násl. ZP), která byla vymezena jako úprava dočasného charakteru a měla trvat pouze po dobu jednoho roku, tedy od 1.1.2007, doby účinnosti ZP, do 31.12.2007. Následně došlo k prvnímu odložení účinnosti ZoÚPZ k 1.1.2010²⁹³. Ani toto odložení účinnosti ZoÚPZ však nebylo konečné a k odložení zákona došlo do současné doby ještě dvakrát, a to k 1.1.2013²⁹⁴ a následně k 1.1.2015²⁹⁵.

Bez ohledu na tento neuspokojivý stav je třeba se zmínit alespoň v základních rysech o nové právní úpravě. ZoÚPZ zavádí zcela nový systém, který opouští dosavadní systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (resp. objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nároky na náhradu škody upravené ZP) Tento nový systém by měl zavést tzv. dávkový systém sociálního pojištění s tím, že odpovědnost za provádění úrazového pojištění bude přenesena na stát, resp. na ČSSZ. Takto obecně vymezené pojetí úrazového pojištění se má stát pojištěním, které doplňuje stávající pojištění zdravotní, nemocenské a důchodové, tzn. že dojde k jeho začlenění do systému veřejnoprávního sociálního pojištění.

Zaměstnavatel bude podle nové právní úpravy povinen ČSSZ odvádět pojistné, která bude rovněž zajišťovat výběr tohoto pojistného, výplatu dávek, povede jednotnou evidenci a bude provádět kontrolu nad tím, zda zaměstnavatelé plní svoji odvodovou povinnost. ČSSZ jakožto nositel nového systému úrazového pojištění přebere rovněž všechny dosavadní vyplácené renty s tím, že se jejich výpočet oproti současnému stavu nezmění.

Další změnou, kterou přinese nová právní úprava, je i skutečnost, že tomuto systému úrazového pojištění nebudou podléhat pouze vojáci z povolání a příslušníci bezpečnostních sborů, kteří mají zvláštní úpravu odškodnění služebních úrazů a nemocí z povolání (ZoZNSV, ZoVoj a ZoSPPBS).

²⁹³ Zákon č. 218/2007 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, zákon č. 267/2006 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

²⁹⁴ Zákon č. 282/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony

²⁹⁵ Zákon č. 463/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony

Současně se zavedením tohoto nového modelu bude povinností ČSSZ připravovat každým rokem pojistný plán, který bude projednáván se zástupci sociálních partnerů a následně bude předložen ke schválení vládě ČR.

ZoÚPZ rovněž počítá se zavedením tzv. malusů a bonusů, zejména s ohledem na četnost a závažnost pracovních úrazů u zaměstnavatele (např. jako je tomu u povinného pojištění z provozu vozidel) a dodržování BOZP a jiných právních předpisů vedoucích k eliminaci těchto jevů. Tento prvek vnesený do úrazového pojištění by měl současně motivovat zaměstnavatele ke zvyšování BOZP.

ZoÚPZ zavádí nový systém jednotlivých dávek poskytovaných z úrazového pojištění, kterými budou tyto **peněžitě dávky** (§ 17 odst. 1 ZoÚPZ):

- a) úrazový příplatek,
- b) úrazové vyrovnání,
- c) úrazová renta,
- d) bolestné,
- e) příspěvek na ztížení společenského uplatnění,
- f) náhrada nákladů na spojených s léčením,
- g) náhrada nákladů spojených s pohřbem,
- h) jednorázový příplatek pozůstalému,
- i) úrazová renta pozůstalému,

a dále za podmínek stanovených v § 17 odst. 2 ZoÚPZ může být poskytnuta z úrazového pojištění také **věcná dávka** ve formě rehabilitace.

Na základě shora uvedeného lze dovodit, že se bude jednat o jednu ze zásadních změn dosavadního systému, která se dotkne zejména rozšířeného výčtu dávek určených pozůstalým, nicméně ponechává některé názvy náhrad dle ZP. Současně se dá ze ZoÚPZ vypožorovat určité, byť nepatrné snížení dávek zaměstnanci tak, aby byl sám zaměstnanec motivován k novému uplatnění se na trhu práce.

V úvodu pojednání o nové právní úpravě již bylo uvedeno, že do dnešního dne nenabyl ZoÚPZ účinnosti. Vzhledem k tomu, že byl již dříve předložen návrh rozsáhlé novely ZoÚPZ, který však již v připomínkovém řízení nebyl doporučen k přijetí, vyvstala otázka vůbec nad samotnou existencí ZoÚPZ, která vyústila až v konečné

doporučení Porady ekonomických mistrů stále neúčinný ZoÚPZ zrušit a upravit stávající systém náhrady škody a pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání dosud spravovaný dvěma komerčními pojišťovnami tak, že dojde k liberalizaci na tomto segmentu trhu a zavede se obdobný systém jako platí pro povinné pojištění odpovědnosti z provozu vozidel (zavedením tzv. malusů a bonusů s využitím preventivních fondů). Vzhledem k tomu, že vláda v březnu 2012 tento návrh, kterým se mění ZoÚPZ, neschválila, uložila ministru práce a sociálních věcí předložit návrh zákona, kterým se zruší ZoÚPZ a změní ZP, přičemž stanovila lhůtu šesti měsíců pro navržení nového věcného řešení této problematiky. V současné době lze již pouze konstatovat, že ZoÚPZ zrušen nebyl, naopak jeho účinnost byla opět odložena, a to k 1.1.2015, což dává jeho zastáncům jistou naději, že skutečně někdy nabude účinnosti.

Závěr

Ve své rigorózní práci jsem se pokusil co nejlépe a nejpodrobněji a pokud možno alespoň trochu poutavým způsobem nejen popsat a rozebrat problematiku odpovědnosti za škodu v pracovním právu a zařadit její jednotlivé složky do systematiky pracovního práva, ale také, pokud jsem to uznal za vhodné, porovnat s úpravou uvedenou ve StZP, doplnit příklady z praxe za přispění rozsáhlé relevantní judikatury a rovněž vlastními úvahami.

V závěru této práce bych dále chtěl zhodnotit dosavadní právní úpravu a pokusit se o relevantní úvahy a náměty *de lege ferenda*.

Domnívám se, že dosavadní právní úprava odpovědnosti za škodu v pracovním právu, tak jak je upravena v současné době, nevykazuje žádné podstatné nedostatky, a to i s ohledem na skutečnost, že je ve značné míře podporována četnou soudní judikaturou. Tato skutečnost je odrazem zejména toho, že oblast, již se tato práce zabývá, na rozdíl od úprav jiných institutů v pracovním právu, nedoznala zásadnějších změn od poloviny minulého století. Dle mého názoru se však najdou některé menší nedostatky, které by zasluhovaly pozornosti. Jedná se např. o používání nejednotné terminologie, pokud jde o náhradu škody u zaměstnance a zaměstnavatele (pojmy „jiná újma“, resp. „ušlý zisk“ mohou zbytečně uvádět adresáty právní normy v určitou nejistotu ohledně jednotnosti výkladu těchto pojmů). Jiným příkladem může být např. zařazení jednoho z předpokladů vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, konkrétně požadavku „úmyslného jednání proti dobrým mravům“, do základních ustanovení o předpokladech obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu (§ 250 ZP), obdobně jako je tomu u obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Dalším, z mého pohledu, méně problematickým se jeví způsob náhrady škody, a to konkrétně pořadí jednotlivých druhů plnění, ve kterém by měla být náhrada škody uskutečněna. Pokud se totiž účastníci odpovědnostního pracovněprávního vztahu nedohodnou, má dle judikatury přednost peněžité plnění, což dle mého názoru neodpovídá zcela zákonnému textu v ZP. Proto by bylo vhodné ustanovení § 257 odst. 1 ZP a § 269 ZP upravit

obdobně jako je tomu v NOZ (§ 2984), kdy má přednost náhrada škody uvedením v předchozí stav, bude-li to s ohledem na podmínky a povahu škody možné.

Pokud tedy mohu shrnout dosavadní právní úpravu, zdá se, že až na shora uvedené výjimky je současná právní úprava odpovědnosti za škodu v pracovním právu dostačující a není třeba zásadnějších změn, zejména pokud bychom chtěli doplňovat jednotlivé druhy odpovědností jak zaměstnance tak zaměstnavatele.

Jde-li o právní úpravu odpovědnosti za škodu ve zvláštních právních předpisech, je třeba pouze stručně konstatovat, že by bylo vhodné, např. pokud jde o vojenské předpisy, pokusit se sjednotit terminologii se ZP, neboť tato odpovídá spíše terminologii uvedené ve StZP. Právní úprava by se tak stala jednoznačnější, přehlednější a dostupnější pro její adresáty.

Jedním z nejdůležitějších témat poslední doby jak na půdě politické tak i právní bylo, zda má nabýt účinnosti NOZ k 1.1.2014 či nikoli. Dnes už můžeme konstatovat, že veškeré přípravy a změny kolem rekodifikace občanského práva jsou skončeny a není tedy již na pořadu dne uvažovat o tom, zda má NOZ obsahovat úpravu pracovněprávních vztahů. Tuto skutečnost potvrzuje ustanovení § 2401 NOZ, neboť podle tohoto ustanovení *„pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon“*. Tímto zákonem je ZP (ve znění tzv. změnového zákona č. 303/2013 Sb.). Vztah ZP a NOZ bude proto založen i nadále na principu subsidiarity a NOZ se použije v pracovněprávních vztazích tehdy, jestliže ZP nebude mít přímo použitelnou vlastní právní úpravu a užití občanskoprávních ustanovení výslovně nebude vyloučeno. Použití ustanovení NOZ však i za těchto podmínek nebude moci být aplikováno, pokud by bylo v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 1a ZP), které mají poskytnout vyšší míru ochrany zaměstnanci. Zásadní změnou, kterou přináší NOZ, je právní úprava v oblasti dotýkající se subjektů individuálních pracovněprávních vztahů, tedy i vztahů odpovědnostních. Jedná se především o změnu v obsahu ustanovení ZP, která vymezují „způsobilost k právům a povinnostem“ a „způsobilost k právním úkonům“ zaměstnance (§ 6 a § 7 ZP) a fyzické osoby jakožto zaměstnavatele (§ 10 ZP). Tato ustanovení byla znatelně omezena, dokonce u § 10 ZP došlo k jeho zrušení zcela. Napříště bude veškeré statusové záležitosti upravovat NOZ. Ohledně způsobilosti k právům a povinnostem či způsobilosti k právním úkonům se tedy bude aplikovat ustanovení NOZ o „právní

osobnosti“ či „svéprávnosti“, o nichž bylo pojednáno v prvních kapitolách této práce včetně odkazů na přesná ustanovení dle NOZ. Další ustanovení NOZ, která zřejmě budou citelně ovlivňovat pracovněprávní vztahy, jsou jeho § 34 a § 35 NOZ (o podmínkách výkonu závislé práce). Jsem však přesvědčen, že tato shora uvedená ustanovení nerespektují do značné míry určitou specifičnost pracovněprávních vztahů, a proto by bylo nanejvýš vhodné zamyslet se již nyní nad vyjmutím těchto institutů pro pracovněprávní vztahy z úpravy v NOZ a zařadit je zpět do ZP. Pokud jde o téma této práce, lze pouze kvitovat, že ustanovením o odpovědnosti jak zaměstnance, tak zaměstnavatele za škodu se uvedené změny zásadním způsobem nedotkly.

Nejasnosti v právní úpravě, která se však dotýká přímo problematiky této práce, přináší dosud odložený ZoÚPZ. Přesto, že již bylo o této úpravě pojednáno výše, dovolím si s ohledem na její závažnost vyjádřit svůj vlastní názor na budoucí vývoj této problematiky. Předně je třeba říci, že zamítnutím zrušení ZoÚPZ a jeho následným odložením vyvstávají otázky, jakým směrem se bude úprava této problematiky do budoucna ubírat. Existují totiž zřejmě dva všeobecně známé názory. Jedním z nich je ponechat právní úpravu tak, jak byla zakotvena v ZoÚPZ s jeho případnými změnami a dovést ji k účinnosti. Na druhé straně však sílí názory, že by oblast odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání měla být i nadále upravena v ZP s tím, že dosavadní úprava v přechodných ustanoveních by byla zařazena do řádných ustanovení ZP (nebyla přejata pouze ustanovení § 391 až 393 ZP, která do ZP věcně nepatří). Osobně se přikláním ke druhé variantě, a to zejména z toho důvodu, že není zcela dokončena reforma veřejných financí, není zatím dostatečně připravena Česká správa sociálního zabezpečení na převzetí celé agendy a též s ohledem na skutečnost, že není zcela jasné kdy a za jakých podmínek dojde k zavedení jednotného inkasního místa, jehož existence je nutná zejména v souvislosti s dokončením reformy veřejných financí.

Z hlediska evropského kontextu se domnívám, že oblast odpovědnosti za škodu v pracovním právu není zcela předmětem zájmu komunitárního práva. To dokazuje i skutečnost, že nenajdeme mezi směrnicemi EU takové, které se dotýkají této problematiky, kromě několika směrnic týkajících se BOZP. Rovněž mezi dokumenty Rady Evropy nenajdeme žádné významné dokumenty, týkající se odpovědnosti za

škodu v pracovním právu. Je tedy zejména na jednotlivých členských státech, aby upravily tuto oblast svými vnitrostátními předpisy.

Předkládám tuto rigorózní práci komisi k posouzení. Doufám, že se mi podařilo naplnit téma této práce a cíl, který jsem si stanovil v úvodu této práce, a že tak tato práce bude moci být alespoň malým přínosem případnému čtenáři.

Abstract

Liability in labor law was originally regulated in Act No. 65/1965 Coll., Labour Code (old Labour Code) and was sufficiently developed. However, with regard to the development after 1989 the obsolete concept of labor law was still lingering on the border between public and private law. As of January 1, 2007 the new Labour Code (Act No. 262/2006 Coll., The Labour Code) became effective which initially respected character rather of old Labour Code, however, after the Constitutional Court and subsequent amendments its character departed from the character public arrangements to the private.

However the new Labour Code recorded in the area of liability only minor changes, especially regarding the amendment of certain terms in the liability, an increase of some compensation when liability for accidents at work and occupational diseases, however, still persists in the current Code since 2007 an adjustment to liability for accidents at work and occupational diseases which is regulated in the transitional provisions. Edit of this issue was included in the transitional provisions on the grounds that simultaneously with the acceptance of the new Labour Code was accepted the Act on Employee Accident Insurance Act (Act No. 266/2006 Coll.), but it has not come into the effectiveness. Therefore in this legal direction there can be criticized the fact that such an important institute of employer liability for damages would not become effective after such a long time governed by the transitional provisions, but rather the basic provisions of the legislation.

Legislation liability set out in particular in the specific legislation, Act No. 220/1999 Coll., Act No. 221/1999 Coll. and Act No. 361/2003 Coll., is separate legislation, and that is what the content of the responsibility for its validity has not changed significantly. The exception in this regard is still valid but inefficient Act No. 218/2002 Coll., which in its provisions relating to liability for damage refers to the subsidiary application of the provisions of the new Labour Code whether state employees or state (state organizational units).

In conclusion, the issue of liability in labor law, as it is discussed in this thesis, is largely consistent and continuous, although there are few separate laws, and in particular the adoption of the new Labour Code in 2006 was a significant change that labor relations governed by this legislation. In this context, it should be a time to regret in accordance to the fact that a number of laws that were adopted earlier (eg. Act No. 218/2002 Coll.) or in connection with the new Labour Code (eg. Act No. 266/2006 Coll.) is not because of lack of financial coverage related to the incomplete reform of public finances currently still effective and their effectiveness is still delayed .

Klíčová slova – key word

Pracovní právo – labour law

Odpovědnost - liability

Škoda - damage

Zaměstnanec - employee

Zaměstnavatel – employer

Náhrada škody – compensation for damage

Seznam použité literatury

Monografie

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 640 s., ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 1146 s., ISBN 978-80-7400-317-2

BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1636 s., ISBN 978-80-7179-251-2

DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, 400 s., ISBN 978-80-7357-716-2

GERLOCH, A. Teorie práva. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 310 s., ISBN 978-80-7380-454-1

HEYROVSKÝ L., Instituce římského práva. Druhé, opravené a rozmnožené vydání. V Praze nakladatelství J. Otto knihtiskárna, 1894

HOCHMAN, J. a kol. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, 927 s., ISBN 978-80-7201-724-9

HOCHMAN, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. Komentář. Judikatura. Praha: LINDE PRAHA, 2005. 84 s., ISBN 80-86131-60-2

HOLUB, M. a kol. Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním: praktická příručka. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2004, 495 s., ISBN 80-7201-486-2

HŮRKA, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.4.2012. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 1008 s., ISBN 978-80-7263-727-0

JAKUBKA, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, 1150 s., ISBN 978-80-7263-573-3

- JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. 3. vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, 1086 s., ISBN 978-80-7273-150-3
- KALENSKÁ, M. a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1988
- KNAPP, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1956
- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Sondy, 2006, 507 s., ISBN 80-86846-15-6
- LUBY, Š. Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I., Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1958
- NOVOTNÝ, O., VANDUCHOVÁ, M., ŠÁMAL, P. a kol. Trestní právo hmotné. Obecná část. 6. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, 584 s., ISBN 978-80-7357-509-0
- POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. 3. vydání. Praha: LINDE PRAHA, 2008, 319 s., ISBN 978-80-7201-722-5.
- SOUČKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, 964 s., ISBN 80-7179-868-1
- SPIRIT, M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 384 s., ISBN 978-80-7380-189-2
- ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s., ISBN 978-80-7380-277-6
- ŠTANGOVÁ V., ZACHARIÁŠ J. Nad pracovněprávními vztahy. Praha : Orac, 1997. 183 s., ISBN 80-901938-4-6
- ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kol. Občanské právo hmotné 1. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2009, 460 s., ISBN 978-80-7353-468-0
- ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kol. Občanské právo hmotné 2. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2009, 552 s., ISBN 978-80-7357-473-4
- TOMEK, P., DLUHOŠ, J., HEMZA, S. Služební poměr vojáků z povolání. Olomouc: ANAG, 2003, 295 s., ISBN 80-7263-185-3

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.
Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2013, 772 s., ISBN 978-80-7478-015-8

Periodika - časopisy

- DANDOVÁ, E. Odškodňování pracovních úrazů. Právo pro podnikání a zaměstnání. 2010, č. 10. a 11.
- FETTER, W., R. Úraz zaměstnance na pracovní cestě. Právní rádce, 2012, č. 6.
- GALVAS M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2.
- HLOUŠKOVÁ, P. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Právo a zaměstnání, 2003, č. 10.
- JOUZA, L. Škoda způsobená zaměstnancem. Právní rádce, 2002, č. 5.
- JOUZA, L. Nový zákoník práce (3. část). Právní rádce, 2006, č. 9.
- JOUZA, L. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (Praktická příručka). Právní rádce, 2002, č. 2.
- JOUZA, L. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. Bulletin advokacie, 2008, č. 5.
- PROCHÁZKA T., SVOBODOVÁ E. Změna odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech?. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2007, č. 10.
- SMEJKAL, L. Jak zajistit nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Právní rozhledy, 2008, č. 13.
- SMEJKAL, L. Zákoník práce a jeho změny ve světle nálezů Ústavního soudu České Republiky. Právní rádce, 2008, č. 4.
- ŠTANGOVÁ, V. K dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právo a podnikání, 1994, č. 5.

Elektronické zdroje:

ASPI – automatizovaný systém právních informací

www.vlada.cz – internetové stránky Vlády ČR

www.mpsv.cz – internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí

www.nsoud.cz – internetové stránky Nejvyššího soudu ČR

www.psp.cz – internetové stránky Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

Seznam použitých zkratk

Použité zkratky právních předpisů:

- Listina** – usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.
- OSŘ** – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- SZ** – zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů
- NOZ** – zákon č. 89/2009 Sb., občanský zákoník
- ObchZ** – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- ObchK** – zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)
- OdškV** – vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů
- OZ** – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- StZP** – zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, platný do 31.12.2006
- SZ** – zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů
- ZoDPřij** – zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- ZoMajČR** – zákon č. 219/2000Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- ZoNPoj** – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

- ZoOVVM** – zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, ve znění pozdějších předpisů
- ZoSPPBS** – zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů
- ZoSZS** – zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách, ve znění pozdějších předpisů
- ZoÚ** – zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
- ZoÚPZ** – zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
- ZoVoj** – zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- ZoZam** – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- ZoZNSV** – zákon č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů
- ZPN** – nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů

Jestliže je v textu uvedeno zkratka ZP, znamená to, že jde o ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Použité zkratky judikatury:

NS ČR – Nejvyšší soud České republiky

NS ČSR – Nejvyšší soud České socialistické republiky

NS ČSSR – Nejvyšší soud Československé socialistické republiky

NS SSR – Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky

PR – Právní rozhledy (časopis pro všechna právní odvětví), C. H. Beck Praha

- R** – Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (v době do 31. 12. 1992) a Nejvyšším soudem České republiky (od 1. 1. 1993)
- S I** – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení a řízení před státním notářstvím (Sborník směrnic, usnesení, rozborů a zhodnocení soudní praxe pléna a prezidia Nejvyššího soudu 1965 – 1967). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1974
- S III** – Nejvyšší soud o občanském soudní řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1980
- S IV** – Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, ČSR a SSR 1970 – 1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1986
- Sou R NS** – soubor rozhodnutí NS, Balák/Púry a kolektiv, C. H. Beck Praha
- SJ** – Soudní judikatura, ASPI Publishing s. r. o.
- ÚS** – Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky, C. H. Beck Praha